



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 6959-6968

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

Pengaruh Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja

Maudhy Rahmawati Hartono Putri, Ridlwan Muttaqin, Andhika Mochamad Siddiq

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun

maudhyrahmawatihp@student.inaba.ac.id, ridlwanmuttaqin@inaba.ac.id, andhika.mochamad@inaba.ac.id

Abstrak

Studi ini dirancang untuk mengukur sejauh mana beban kerja, *work life balance* serta *employee engagement*, memberikan dampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung. Latar belakang penelitian ini berawal dari tingginya tekanan operasional yang dialami karyawan, di mana sepanjang tahun 2025 terdapat 79.472 klaim yang harus diselesaikan oleh 36 karyawan, atau setara 184 kasus per orang setiap bulannya. Selain itu, setiap karyawan juga bertanggung jawab mengelola 73.565 peserta kelolaan secara bersamaan. Tingginya tekanan kerja tersebut berdampak pada meningkatnya angka absensi karyawan yang rata-rata mencapai 10,19% per bulan. Kondisi tersebut membuat *work life balance* karyawan terganggu dan *employee engagement* melemah, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Dengan memanfaatkan total sampling, seluruh 36 karyawan diikutsertakan dalam penelitian ini, yang memanfaatkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif-verifikatif. Dengan mempergunakan SPSS, penulis melaksanakan beberapa analisa terhadap data yang terkumpul. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dilengkapi dengan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan. Pengujian instrumen mencakup uji validitas (Pearson) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha), serta empat uji asumsi klasik sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ($t=-0,878$; $p=0,387$), sementara *work life balance* ($t=4,246$; $p=0,000$) dan *employee engagement* ($t=4,934$; $p=0,000$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 47,6% ($F=9,680$; $p=0,000$; $R^2=0,476$). Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu memprioritaskan peningkatan *work life balance* dan penguatan *employee engagement* sebagai strategi utama meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, *Work Life Balance*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja Karyawan

1. Latar Belakang

Di tengah iklim persaingan yang kian ketat dan dinamis seperti sekarang ini, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas pengelolaan sumber daya manusianya. Karyawan yang termotivasi, memiliki kemampuan yang memadai, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan sasaran perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang [1]. Dari berbagai tolok ukur keberhasilan manajemen SDM, kepuasan kerja menjadi salah satu yang paling penting karena pengaruhnya sangat luas terhadap sikap dan perilaku karyawan sehari-hari. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dalam bekerja cenderung lebih jarang absen, lebih loyal terhadap organisasi, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik [2].

Kepuasan kerja, dalam bentuk yang paling sederhana, mengacu pada bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, lingkungan kerjanya, serta hubungannya dengan rekan kerjanya, penghargaan yang diterima, serta kondisi fisik maupun psikologis di tempat kerja [3,18]. Ketidakpuasan biasanya muncul ketika karyawan dihadapkan pada tekanan dari berbagai arah sekaligus, seperti volume pekerjaan yang melebihi kapasitas, waktu pribadi yang semakin tersita akibat tuntutan pekerjaan, dan melemahnya rasa keterikatan dengan tempat mereka bekerja [4,19].

Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung merupakan kantor cabang kelas 1 yang menghadapi tekanan kerja cukup besar sepanjang tahun 2025. Jumlah pekerjaan terus bertambah namun tidak diimbangi dengan penambahan karyawan, sehingga terjadi ketimpangan yang berdampak langsung pada kondisi para karyawan. Jumlah klaim

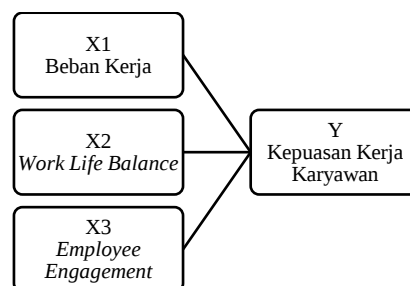
yang harus diselesaikan naik dari 5.844 di bulan Januari hingga mencapai puncaknya 7.727 pada Oktober 2025, dengan total sepanjang tahun mencapai 79.472 kasus. Rata-rata setiap karyawan harus menyelesaikan sekitar 184 kasus per bulan, dan bahkan mencapai 215 kasus pada bulan Oktober. Belum lagi kewajiban mengelola 73.565 peserta kelolaan yang juga harus ditangani oleh 36 orang karyawan yang sama setiap bulannya. Kondisi ini jelas memberikan tekanan yang tidak ringan bagi para karyawan dan menjadi salah satu latar belakang utama mengapa kepuasan kerja di perusahaan ini perlu diteliti lebih lanjut.

Tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus seperti itu tentu tidak hanya berdampak pada produktivitas semata. Lebih dari itu, kondisi tersebut juga merembet ke kehidupan pribadi karyawan di luar jam kerja. Ketika waktu dan energi sebagian besar tersita oleh pekerjaan, hal ini menyebabkan gangguan pada keseimbangan kehidupan kerjanya. Salah satu bukti nyata dari kondisi ini adalah meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan yang memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cukup berfluktuasi namun dengan kecenderungan yang meningkat. Pada bulan Januari persentase absensi masih berada di angka 8,33%, namun pada beberapa bulan berikutnya sempat mencapai 13,89%, khususnya di bulan Mei, September, dan Desember 2025. Rata-rata absensi per bulan tercatat 10,19%. Angka ini cukup mengkhawatirkan karena bisa jadi merupakan tanda awal dari kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami karyawan. Ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sudah tidak jelas lagi, *work life balance* menjadi faktor yang sangat krusial untuk diteliti kaitannya dengan kepuasan kerja. Dari sinilah peneliti terdorong untuk mengkaji lebih dalam bagaimana pengaruh beban kerja, *work life balance*, dan *employee engagement* secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung [5,6].

Beberapa studi lain sudah membuktikan bahwasanya beban kerja yang berlebihan bisa menurunkan kepuasan kerja karyawannya, yang mendukung premis studi ini [7,8]. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka, secara keseluruhan lebih merasakan kepuasan [9,10]. Faktor lain yang juga turut berperan adalah *employee engagement*, di mana karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan pekerjaannya terbukti lebih puas dalam jangka panjang [11,12]. Hanya saja, penelitian yang menggabungkan ketiga variabel ini sekaligus, hal ini masih jarang diterapkan, khususnya di kalangan penyedia asuransi kompensasi tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya, studi ini hadir sebagai upaya guna mengisi kekosongan tersebut dengan menghadirkan data empiris dari konteks yang masih jarang disentuh dalam literatur manajemen SDM.

2. Metode Penelitian

Teknik kuantitatif yang dimanfaatkan dalam studi ini ialah jenis deskriptif-verifikatif, dengan bagian deskriptif mendeskripsikan variabel-variabelnya serta bagian verifikatif menguji hipotesisnya [13]. Populasi dalam studi ini ialah seluruh karyawan aktif Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung yang berjumlah 36 orang. Penulis memilih dalam memanfaatkan pengambilan total sampling, yang melibatkan semua anggota populasi sebagai responden, dikarenakan ukuran populasi yang relatif kecil. Metode ini mengurangi kemungkinan kesalahan estimasi serta menjamin bahwasanya data yang terkumpul mewakili perusahaan secara keseluruhan. Lihat bagaimana variabel-variabel yang akan diperiksa dalam analisa konfirmatori terkait satu sama lainnya dalam gambar di bawah ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Kuesioner dengan skala Likert dari 1 sampai 5 dikirim dalam menghimpun data primernya, yang juga didukung dengan observasi lapangan agar peneliti mendapat gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi di lapangan. Adapun data sekunder bersumber dari dokumen internal perusahaan dan berbagai referensi pustaka yang relevan. Kepuasan kerja karyawan (Y) ialah variabel dependen dalam studi ini, sementara beban kerja (X1), *work-life balance* (X2), serta *employee engagement* (X3) ialah faktor independenya.

Kepuasan Kerja (Y) diukur dengan skala ordinal melalui dimensi pekerjaan itu sendiri (pengembangan potensi), atasan (arahan & transparansi), teman sekerja (solidaritas), promosi (kejelasan karir), dan gaji (kesesuaian tunjangan) (Affandi, 2021). Beban Kerja (X1) diukur via skala ordinal melalui kondisi kerja (kesesuaian kondisi), penggunaan waktu (waktu & lembur), dan target (kesesuaian target & SDM) (Matawati et al., 2021). Sementara itu, Work-Life Balance (X2) menggunakan skala ordinal mencakup *time balance* (alokasi waktu), *involvement balance* (keterlibatan peran), serta *satisfaction balance* (kepuasan peran) (Daulay et al., 2025). Terakhir, Employee Engagement (X3) diukur dengan skala ordinal meliputi *vigor* (semangat), *dedication* (kebanggaan), dan *absorption* (konsentrasi mendalam) (Schaufeli & Bakker, 2021). Seluruh data variabel diolah oleh peneliti (2026).

Sebelum kuesioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian kelayakan instrumen melalui dua tahap. Pada tahap pertama, penulis memakai koefisien korelasi Pearson dalam memeriksa keaslian itemnya. Bila nilai *r* yang dihitung lebih tinggi daripada nilai *r* tabelnya ataupun bila ambang batas signifikansinya kurang daripada 0,05, maka item tersebut dinyatakan valid. Langkah kedua melibatkan pengujian reliabilitasnya dengan Cronbach's Alpha, tingkat ketergantungan yang memuaskan didefinisikan sebagai angka di bawah 0,60 [14]. Selanjutnya, penulis secara berurutan melaksanakan empat pengujian asumsi klasik sebelum melaksanakan analisa regresi. Pengujian ini mencakup pengujian Kolmogorov-Smirnov bagi normalitas residualnya, pengujian VIF serta nilai toleransi bagi multikolinearitasnya, pengujian Glejser bagi heteroskedastisitasnya, serta pengujian linearitas antar variabelnya. Model regresi ini dipakai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan dua cara, yaitu uji *t* untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, dan uji *F* untuk melihat pengaruh semua variabel secara bersama-sama. Keduanya menggunakan taraf signifikansi 5% [14].

3. Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan hasil pengolahan data dari 36 responden karyawan Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung. Deskripsi rinci mengenai sampel, pengujian asumsi klasik, analisa regresi berganda, temuan validitasnya serta reliabilitas instrumennya, serta yang terakhir, pengujian hipotesis parsialnya serta simultan melengkapi topik ini.

3.1 Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden			
Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	23	63,9%
	Wanita	13	36,1%
	Total	36	100%
Usia	20-30 Tahun	5	13,9%
	30-40 Tahun	17	47,2%
	>40 Tahun	14	38,9%
	Total	36	100%
Pendidikan	D3	4	11,1%
	S1	26	72,2%
	S2	6	16,7%
	Total	36	100%
Lama Bekerja	< 5 Tahun	8	22,2%
	5-10 Tahun	5	13,9%
	10-15 Tahun	8	22,2%
	> 15 Tahun	15	41,7%
	Total	36	100%

Sumber: Data Primer (Diolah Peneliti, 2026)

Objek studi ini, yang seluruhnya berjumlah 36 orang, diprofilkan dalam Tabel 1 di atas. Dalam skala berbasis gender, terdapat 13 karyawan perempuan (36,1% dari keseluruhanya) serta 23 karyawan laki-laki (63,9% dari keseluruhanya). Distribusi usia ialah sebagai berikut: kelompok tertua, terdiri dari mereka yang berusia 40 tahun ke atas, dengan 17 orang (47,2% dari keseluruhanya), diikuti oleh mereka yang berusia 40 tahun ke atas, dengan 14 orang (38,9% dari keseluruhanya), dan terakhir, kelompok termuda, yang terdiri dari 5 orang (13,9% dari keseluruhan), yang berusia 20 hingga 30 tahun. Artinya, mayoritas orang yang bekerja di perusahaan ini berusia akhir tiga puluhan serta awal empat puluhan. Dari total jumlah karyawan, 26 (72,2%) memegang gelar sarjana (S1), 6 (16,7%) memegang gelar master (S2), dan 4 (11,1%) memegang gelar diploma (D3), yang mengindikasikan bahwasanya kredensial karyawan di perusahaan ini cukup baik. Dengan 15 karyawan (41,7%), kelompok yang mempunyai pengalaman lebih dari 15 tahun memimpin, diikuti oleh 8 (22,2%) dengan pengalaman 5-10 tahun, serta 5 (13,9%) dengan pengalaman kurang daripada 5 tahun. Mengacu gambar ini, sebagian besar karyawan telah bekerja di perusahaan ini dalam waktu yang lama serta sudah memperlihatkan kesetiaan.

3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penulis menentukan bahwasanya instrumen-instrumen tersebut berkualitas tinggi dengan dua cara. Sebagai langkah pertama dalam memastikan validitasnya, penulis menentukan korelasi antar item dengan variabelnya. Dikarenakan nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada 0,329 serta tingkat signifikansinya lebih rendah daripada 0,05, maka ke-28 item dari keempat variabel dianggap sah, dengan nilai r tabelnya senilai 0,329 ($n = 36$, $\alpha = 5\%$) (Tabel 2). Kedua, semua variabel memberikan nilai lebih daripada 0,60 dalam pengujian reliabilitasnya dengan memakai Cronbach's Alpha, yang mengindikasikan bahwasanya instrumen yang dipakai cukup konsisten serta bisa diandalkan (Tabel 3).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
X1	X1_1	0,813	0,329	0,000	Valid
X1	X1_2	0,795	0,329	0,000	Valid
X1	X1_3	0,846	0,329	0,000	Valid
X1	X1_4	0,720	0,329	0,000	Valid
X1	X1_5	0,903	0,329	0,000	Valid
X1	X1_6	0,817	0,329	0,000	Valid
X2	X2_1	0,851	0,329	0,000	Valid
X2	X2_2	0,870	0,329	0,000	Valid
X2	X2_3	0,807	0,329	0,000	Valid
X2	X2_4	0,777	0,329	0,000	Valid
X2	X2_5	0,734	0,329	0,000	Valid
X2	X2_6	0,803	0,329	0,000	Valid
X3	X3_1	0,835	0,329	0,000	Valid
X3	X3_2	0,724	0,329	0,000	Valid
X3	X3_3	0,730	0,329	0,000	Valid
X3	X3_4	0,761	0,329	0,000	Valid
X3	X3_5	0,580	0,329	0,000	Valid
X3	X3_6	0,798	0,329	0,000	Valid
Y	Y_1	0,478	0,329	0,003	Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Y	Y_2	0,482	0,329	0,003	Valid
Y	Y_3	0,347	0,329	0,038	Valid
Y	Y_4	0,366	0,329	0,028	Valid
Y	Y_5	0,726	0,329	0,000	Valid
Y	Y_6	0,834	0,329	0,000	Valid
Y	Y_7	0,585	0,329	0,000	Valid
Y	Y_8	0,683	0,329	0,000	Valid
Y	Y_9	0,767	0,329	0,000	Valid
Y	Y_10	0,793	0,329	0,000	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Tabel 2 memperlihatkan hasil pengujian validitas, yang memperlihatkan bahwasanya seluruh 28 item kuesionernya valid. Nilai korelasi item-total untuk variabel beban kerja (X1) berkisar antara 0,720 hingga 0,903, *work life balance* (X2) antara 0,734 hingga 0,870, *employee engagement* (X3) antara 0,580 hingga 0,835, dan kepuasan kerja (Y) antara 0,347 hingga 0,834. Penulis bisa menyimpulkan bahwasanya semua instrumen tersebut sah serta memadai dalam menghimpun datanya dikarenakan semua nilai r yang diestimasi lebih besar daripada nilai r tabel yaitu 0,329 serta tingkat signifikansinya di bawah 0,05.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,896	> 0,60	Reliabel
<i>Work life balance</i> (X2)	0,892	> 0,60	Reliabel
<i>Employee engagement</i> (X3)	0,832	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,817	> 0,60	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Nilai tertinggi diperoleh variabel beban kerja (X1) senilai 0,896, diikuti *work life balance* (X2) senilai 0,892, *employee engagement* (X3) senilai 0,832, serta kepuasan kerja (Y) sebesar 0,817. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwasanya semua instrumen studi tersebut konsisten serta bisa diandalkan.

3.3 Statistik Deskriptif

Tabel 4 berikut memperlihatkan ringkasan statistik deskriptifnya dari jawaban 36 responden untuk keempat variabel dalam penelitian ini. Rata-rata skor yang diperoleh adalah: beban kerja (X1) sebesar 21,42 (SD=4,525), *work life balance* (X2) sebesar 19,25 (SD=4,693), *employee engagement* (X3) sebesar 25,50 (SD=3,550), dan kepuasan kerja (Y) sebesar 35,47 (SD=5,563).

Tabel 4. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
Beban Kerja (X1)	36	11	30	21,42	4,525
<i>Work life balance</i> (X2)	36	7	28	19,25	4,693
<i>Employee engagement</i> (X3)	36	12	30	25,50	3,550
Kepuasan Kerja (Y)	36	21	50	35,47	5,563

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Dari Tabel 4 bisa dilihat bahwasanya beban kerja (X1) mempunyai rata-rata 21,42 dengan nilai terendah 11 dan tertinggi 30 (SD=4,525), yang mengindikasikan beban kerja karyawan berada pada tingkat sedang. *Work life balance* (X2) mendapat rerata 19,25 dengan rentang 7-28 (SD=4,693); variasi yang cukup besar ini menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan kerja-pribadi antar karyawan cukup berbeda-beda. *Employee engagement* (X3) berada di rata-rata 25,50 dengan rentang 12-30 (SD=3,550), yang mengindikasikan keterikatan karyawan secara umum sudah cukup baik. Sementara itu, kepuasan kerja (Y) mempunyai rerata tertinggi yaitu 35,47 dengan rentang 21-50 (SD=5,563), yang mencerminkan variasi kepuasan antar karyawan meskipun secara rata-rata berada pada kategori sedang.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Penulis melaksanakan empat kali pemeriksaan terhadap asumsi-asumsi tradisional sebelum masuk ke dalam analisa regresinya. Semua asumsi dikonfirmasi oleh temuan studi. Baik pengujian Kolmogorov-Smirnov (sig.=0,131) serta Shapiro-Wilk (sig.=0,792) menetapkan normalitasnya, dengan nilai p lebih besar daripada 0,05, yang mengindikasikan bahwasanya residual mengikuti distribusi normalnya (Tabel 5). Tabel 6 memperlihatkan bahwasanya tidak ada masalah multikolinearitas, semua variabel mempunyai nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Tabel 7 memperlihatkan bahwasanya ketiga variabel independen mempunyai nilai signifikansinya di atas 0,05 ketika diuji heteroskedastisitasnya dengan memakai pengujian Glejsernya. Terakhir, uji linearitas juga terpenuhi karena nilai Sig. Deviation from Linearity untuk semua pasangan variabel berada di atas 0,05 (Tabel 8).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	KS Stat.	Sig. KS	SW Stat.	Sig. SW	Ket.
Unstandardized Residual	36	0,130	0,131	0,981	0,792	Normal

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Tabel 5 memperlihatkan hasil dari dua pendekatan yang dipergunakan dalam menguji normalitasnya. Sementara pengujian Shapiro-Wilk menghasilkan nilai statistiknya 0,981 serta nilai p-valuenya 0,792, nilai statistiknya KS 0,130 memberikan hasil nilai p-valuenya 0,131. Residual model harus mengikuti distribusi normalnya, dikarenakan kedua nilai p-valuenya secara signifikan lebih besar daripada 0,05. Analisa sekarang bisa diteruskan mengingat asumsi normalitasnya sudah terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,857	1,167	Tidak multikolinearitas
Work life balance (X2)	0,652	1,534	Tidak multikolinearitas
Employee engagement (X3)	0,697	1,435	Tidak multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Tabel 6 memperlihatkan bahwasanya pengujian multikolinieritasnya menghasilkan temuan yang positif. Nilai Tolerance senilai 0,857 serta 1,167 bagi variabel beban kerja (X1), 0,652 serta 1,534 bagi variabel work-life balance (X2), serta 1,435 serta 0,697 bagi variabel employee engagement (X3). Tidak adanya multikolinearitasnya di antara ketiga variabel independenya ini didukung oleh nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF yang berada di bawah 1,0.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel Independen	B	t	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1)	-0,122	-1,130	0,267	Tidak heteroskedastisitas
Work life balance (X2)	0,148	1,233	0,227	Tidak heteroskedastisitas
Employee engagement (X3)	0,039	0,257	0,799	Tidak heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Pengujian Glejser tidak menemukan hubungan yang signifikan secara statistiknya antara ketiga variabelnya (Tabel 7). Nilai t senilai -1,130 diperoleh bagi beban kerja (X1) pada tingkat signifikansinya 0,267, nilai t senilai 1,233

diperoleh bagi *work-life balance* (X2) pada tingkat signifikansinya 0,227, serta nilai t senilai 0,257 diperoleh bagi *employee engagement* (X3) pada tingkat signifikansinya 0,799. Tidak adanya heteroskedastisitasnya dalam model didukung oleh fakta bahwasanya semua nilai signifikanya lebih besar daripada 0,05, yang mengkonfirmasi asumsi homoskedastisitasnya.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	F Dev. Linearity	Sig. Dev. Linearity	Kriteria	Keterangan
X1 → Y	1,560	0,176	Sig. > 0,05	Linear
X2 → Y	1,775	0,117	Sig. > 0,05	Linear
X3 → Y	0,625	0,778	Sig. > 0,05	Linear

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Tabel 8 menunjukkan hasil uji linearitas untuk masing-masing pasangan variabel. Nilai F Deviation from Linearity untuk X1-Y adalah 1,560 ($p=0,176$), untuk X2-Y adalah 1,775 ($p=0,117$), dan untuk X3-Y adalah 0,625 ($p=0,778$). Setiap variabel independenya mempunyai hubungan linier dengan variabel dependen dikarenakan semua nilai p-value secara signifikanya lebih besar daripada 0,05. Asumsi linearitas untuk analisis regresi berganda ini dinyatakan terpenuhi.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Beban kerja, *work-life balance*, serta *employee engagement* merupakan tiga variabel independenya yang bila digabungkan menyumbang 47,6% dari varians kepuasan kerja karyawanya (nilai R-squared: 0,476, Tabel 9). Berikut ialah persamaan regresinya yang diperoleh:

$$Y = -6,915 - 0,149X1 + 0,798X2 + 1,185X3 \quad (2)$$

Tabel 9. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,690	0,476	0,427	4,212

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Nilai R senilai 0,690 pada Tabel 9 mengindikasikan korelasi berganda yang cukup baik antara kepuasan kerja serta ketiga variabel independen. Model ini menerangkan 47,6% dari variasi kepuasan kerja karyawanya ($R^2 = 0,476$), tetapi faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, serta kompensasi memengaruhi 52,4% sisanya, oleh karenanya, tidaklah realistis dalam mengharapkan satu model untuk menerangkan seluruh variasi tersebut. Akurasi prediksi model ini cukup memuaskan, berlandaskan nilai Adjusted R^2 senilai 0,427 serta Standard Error senilai 4,212. Seperti yang bisa diamati dari persamaan regresinya $Y = -6,915 - 0,149X1 + 0,798X2 + 1,185X3$, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerjanya serta *work-life balance* (koefisien 0,798) dan *employee engagement* (koefisien 1,185), namun beban kerja (koefisien -0,149) berdampak negatif, meskipun tidak signifikan secara statistiknya.

Nilai F yang dihitung ialah 9,680 serta nilai p-valuenya ialah 0,000, yang kurang daripada 0,05, seperti yang diperlihatkan pada Tabel 10 hasil pengujian F. Hal ini membuktikan bahwasanya model regresi cocok serta bahwasanya *employee engagement*, *work-life balance*, serta beban kerja secara signifikanya memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karenanya, penulis menerima H4.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Regression	9,680	0,000	Berpengaruh signifikan simultan

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Dari Tabel 10 diperoleh nilai F sebesar 9,680 dengan $p=0,000$. Nilai ini membuktikan bahwa secara keseluruhan model regresi yang dibentuk sudah layak. Artinya, ketiga variabel bebas yaitu beban kerja (X1), *work life balance*

(X2), serta *employee engagement* (X3) secara bersamaan terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung. Maka H4 diterima.

Hasil uji t yang disajikan pada Tabel 11 mengungkap tiga temuan penting secara parsial: (1) beban kerja (X1) memperoleh $t=-0,878$ dengan $p=0,387 > 0,05$, yang menandakan tidak berpengaruh signifikannya sehingga H1 ditolak; (2) *work life balance* (X2) memperoleh $t=4,246$ dengan $p=0,000 < 0,05$, berpengaruh positif signifikannya sehingga H2 diterima; dan (3) *employee engagement* (X3) memperoleh $t=4,934$ dengan $p=0,000 < 0,05$, merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat sehingga H3 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial) dan Koefisien Regresi

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan
Constant	-6,915	-	-0,757	0,455	-
Beban Kerja (X1)	-0,149	-0,121	-0,878	0,387	Tidak Signifikan
Work life balance (X2)	0,798	0,673	4,246	0,000	Signifikan
Employee engagement (X3)	1,185	0,756	4,934	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS, diolah peneliti (2026)

Nilai t senilai -0,878 serta nilai p senilai 0,387, yang secara signifikannya lebih tinggi daripada 0,05, diperlihatkan pada Tabel 11 bagi beban kerja (X1). Hal ini mengesampingkan kemungkinan dalam membuktikan secara statistik bahwasanya beban kerja memengaruhi kepuasan kerjanya, yang mengarah pada penolakan H1. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa hal seperti mempunyai jaringan rekan kerja yang mendukung, yang membantu mengurangi efek merugikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerjanya. Di sisi lain, X2 (*work-life balance*) menghasilkan nilai t-nya senilai 4,246 ($p=0,000$) serta koefisiennya senilai 0,798. Hal ini mengindikasikan bahwasanya karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Penulis menerima H2. Dengan koefisien tertinggi senilai 1,185 serta nilai t senilai 4,934 ($p=0,000$), *employee engagement* (X3) ialah variabel yang paling signifikan. Dari sini bisa disimpulkan bahwasanya pekerja yang sangat berinvestasi dalam pekerjaan mereka mempunyai lebih banyak kepuasan kerja. H3 ialah benar.

Tidak terbuktinya pengaruh signifikan beban kerja secara parsial ini dapat dimaknai bahwa tingginya beban kerja saja tidak otomatis menurunkan kepuasan. Ada kemungkinan faktor-faktor lain seperti kondisi organisasi yang kondusif, gaya kepemimpinan yang suportif, atau rasa bangga terhadap profesi yang berperan sebagai penyangga sehingga karyawan tetap merasa puas meskipun beban kerja tinggi [7,8]. Sebaliknya, studi sudah membuktikan bahwasanya *work life balance* ialah faktor kuncinya. Karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerjanya jangka panjang yang lebih tinggi ketika mereka bisa mengelola pekerjaan serta kehidupan rumah tangga mereka dengan baik [9,10]. Temuan yang paling menarik adalah besarnya pengaruh *employee engagement* dalam penelitian ini. Karyawan yang benar-benar menghayati pekerjaannya, ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*), terbukti memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibanding yang lainnya [11,12]. Berdasarkan temuan ini, manajemen Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung sebaiknya menjadikan peningkatan *work life balance* dan penguatan *employee engagement* sebagai prioritas utama dalam strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Temuan mengenai beban kerja ini konsisten dengan studi Novitasari & Siddiq [17] yang juga mendapati bahwa beban kerja tidak selalu berdampak langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja, khususnya pada konteks pegawai negeri sipil. Ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan organisasi memiliki peran penyangga yang tidak bisa diabaikan. Sebaliknya, hasil ini berbeda dari temuan Mustika et al. [8] yang menemukan pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan pada karyawan perusahaan manufaktur. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang berbeda antara kedua konteks tersebut. Untuk *work life balance*, temuan studi ini selaras dengan Daulay et al. [9], Afifah et al. [10], Putri et al. [15], Meisy & Putra [16] dan Sari & Pratama [20] yang secara konsisten memperlihatkan bahwasanya karyawan yang mampu menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta pribadinya cenderung lebih puas. Dominannya *employee engagement* dalam penelitian ini juga konsisten dengan Schaufeli & Bakker [11], dan Boccoli et al. [12] yang menunjukkan bahwa keterikatan psikologis yang tinggi terhadap pekerjaan berkorelasi erat dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, pola yang juga terkonfirmasi dalam penelitian ini di tengah tekanan operasional Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung.

3.6 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan rekomendasi bagi manajemen Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung. Pertama, mengingat volume klaim terus meningkat dan mencapai 79.472 kasus sepanjang 2025, pihak manajemen perlu mempertimbangkan untuk menambah tenaga kerja atau mendistribusikan beban kerja secara lebih merata agar tidak terjadi penumpukan kelelahan pada karyawan tertentu. Kedua, karena *work life balance* terbukti berpengaruh signifikan, perusahaan sebaiknya mulai menerapkan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel, mengatur sistem cuti dengan lebih terstruktur, serta membatasi komunikasi kerja di luar jam kantor supaya karyawan punya waktu yang cukup untuk memulihkan diri. Ketiga, mengingat *employee engagement* adalah variabel yang paling berpengaruh, program pengembangan karyawan perlu diperluas dan tidak hanya bergantung pada e-learning atau webinar saja, misalnya dengan menambahkan program mentoring, rotasi jabatan, sistem penghargaan, serta pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Investasi pada ketiga hal ini diharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan [23,24].

3.7 Keterbatasan Penelitian

Perlu dicatat bahwasanya studi ini mempunyai beberapa keterbatasan. Pertama, survei ini hanya mencakup satu kantor cabang dan 36 responden, sehingga temuan-temuannya mungkin tidak berlaku bagi kantor cabang lain ataupun bahkan jenis bisnis lainnya. Kedua, dikarenakan data hanya dihimpun pada satu titik waktu, penelitian ini tidak bisa memperhitungkan variasi kepuasan kerja dari waktu ke waktu dikarenakan penelitian ini bersifat cross-sectional. Ketiga, ada kemungkinan adanya bias persepsi ataupun kecenderungan responden untuk menjawab dengan cara yang mereka anggap “baik” (social desirability bias) dikarenakan semua variabel diteliti dengan memakai kuesioner yang diisi sendiri [25,26]). Keempat, nilai R^2 sebesar 0,476 menunjukkan bahwa masih ada 52,4% variasi kepuasan kerja yang belum bisa dijelaskan oleh model ini. Penelitian selanjutnya mungkin perlu mempertimbangkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, iklim organisasi, atau komitmen organisasional untuk melengkapi model [23].

4. Kesimpulan

Empat temuan yang dipaparkan di sini berasal dari analisa dan diskusi studi ini. Pertama, temuan studi tidak mendukung H1 dikarenakan beban kerja tidak secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan ($t=0,878$; $p=0,387$). Beban kerja mungkin tidak terlalu berdampak buruk pada tempat kerja seperti yang seharusnya. Kedua, terdapat hubungan yang positif serta signifikan secara statistiknya antara *work-life balance* serta kepuasan kerjanya ($t=4.246$; $p=0.000$). Dengan kata lain, keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berhubungan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penulis menerima H2. Terakhir, komponen ketiga serta paling krusial dalam kepuasan kerja karyawan ialah *employee engagement*, yang merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam studi ini ($t=4.934$; $p=0.000$). H3 ialah benar. Terakhir, model ini menyumbang 47,6% dari varians dalam kepuasan kerja, dikarenakan ketiga faktor tersebut mempunyai dampak yang substansial pada saat yang bersamaan ($F=9,680$; $p=0,000$; $R^2=0,476$). Penulis menerima H4. Hasil ini mengindikasikan bahwasanya, dengan meningkatnya tuntutan operasional yang dihadapi oleh Perusahaan Asuransi Tenaga Kerja Bandung, manajemen harus memprioritaskan *work-life balance* serta *employee engagement* sebagai sarana dalam meningkatkan kepuasan kerja di antara para karyawannya.

Referensi

- [1] S. P. Robbins and T. A. Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. Pearson Education, 2022.
- [2] L. P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, 2021.
- [3] P. Affandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, 2021.
- [4] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, 2022.
- [5] F. Noviani and A. M. Siddiq, "Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat," *RIGGS*, vol. 4, no. 2, pp. 1587–1595, 2025. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.716>
- [6] S. B. A. Setiawan and A. M. Siddiq, "Pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. FA Chemical," *ECo-Buss*, vol. 8, no. 1, pp. 447–460, 2025. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775>
- [7] E. Mahawati et al., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis, 2021. ISBN: 978-623-6840-26-9.
- [8] S. Mustika et al., "Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Trifa Raya Laboratories," *Inaba Journal of Psychology*, vol. 2, no. 1, pp. 18–25, 2024. <https://doi.org/10.56956/ijop.v2i1.394>

- [9] N. A. A. P. Daulay, A. Mardhiyah, and O. Siregar, "Pengaruh *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV," Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, vol. 11, no. 4, pp. 147–157, 2025. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10188>
- [10] S. N. Afifah, R. Muttaqin, and A. M. Siddiq, "Pengaruh *employee engagement*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Kimia Jaya Utama Kota Bandung," ECo-Buss, vol. 7, no. 2, pp. 1493–1505, 2024. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980>
- [11] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, 2nd ed. Psychology Press, 2021.
- [12] G. Boccoli, L. Gastaldi, and M. Corso, "The Evolution of *Employee engagement*: Towards a Social and Contextual Construct for Balancing Individual Performance and Wellbeing Dynamically." International Journal of Management Reviews, vol. 25, pp. 75–98, 2023. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12304>
- [13] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 3rd ed. Alfabeta, 2023.
- [14] I. Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [15] N. A. Putri, A. M. Siddiq, and R. Muttaqin, "Pengaruh komunikasi, *work life balance* dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat," JEMSI, vol. 11, no. 1, pp. 582–595, 2025. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755>
- [16] T. A. Meisy and M. S. Putra, "Pengaruh *work life balance* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi," E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, vol. 14, no. 8, 2025. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2025.v14.i8.p02>
- [17] R. Novitasari and M. Siddiq, "Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil," RIGGS, vol. 5, no. 1, pp. 45–62, 2024.
- [18] G. Dessler, Human Resource Management, 16th ed. Pearson Education, 2023.
- [19] M. S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rev. ed. Bumi Aksara, 2023.
- [20] D. P. Sari and A. Pratama, "Work life balance sebagai variabel mediasi antara *employee engagement* dan kinerja karyawan," Jurnal Ekonomi dan Manajemen RIGGS, vol. 6, no. 2, pp. 112–130, 2025.
- [21] H. Luthans, Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 13th ed. McGraw-Hill Education, 2021.
- [22] T. W. H. Ng and D. C. Feldman, "The relationship of age with job attitudes: A meta-analysis," Personnel Psychology, vol. 63, no. 3, pp. 677–718, 2022. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- [23] R. Muttaqin and R. A. Darmawan, "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening," JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, vol. 9, no. 6, pp. 361–371, 2023. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- [24] T. Meilani and R. Muttaqin, "Pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu," Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, vol. 5, no. 1, pp. 45–56, 2024. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- [25] M. L. Malau, R. Muttaqin, and A. N. Aryanti, "Pengaruh locus of control dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC," Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM, vol. 5, no. 2, pp. 102–113, 2024. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i2.1810>
- [26] S. Y. S. Agustiani and R. Muttaqin, "Pengaruh self-efficacy, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover karyawan (survei pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung)," JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, vol. 9, no. 6, pp. 410–421, 2023. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>