



## **Pengaruh Efikasi Diri, Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Witel Solo**

**Titissukma Rosalita<sup>1</sup>, Riska Fii Ahsani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email author: [titissukmarosalita@gmail.com](mailto:titissukmarosalita@gmail.com), [riskafii@gmail.com](mailto:riskafii@gmail.com)

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received Januari 3, 2025

Revised Februari 17, 2025

Accepted June 28, 2025

#### **Keywords:**

*Self Efficacy*

*Workload*

*Work Life Balance*

### **ABSTRACT**

This study is a survey study on employees of PT. Telkom Indonesia Witel Solo. The purpose of this study is to examine the effect of self-efficacy, workload and work life balance on job satisfaction. The type of data used is quantitative data, the data source used is primary data. Data collection in this study was carried out by distributing researcher questionnaires to the relevant respondents. The population in this study were employees of PT. Telkom Indonesia Witel Solo. The sampling technique in this study used simple random sampling technique and obtained a sample of 120 respondents. Data were collected with a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, t-test, F-test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that self-efficacy has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Workload has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Work life balance has a significant effect on employee job satisfaction at PT. Telkom Indonesia Witel Solo. The results of the determination coefficient obtained an adjusted R square value of 0.438, which means that the contribution of the influence of the variables self-efficacy, workload and work life balance to the job satisfaction variable is 43.8%

### **Corresponding Author:**

Titissukma Rosalita,

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta

Email: [titissukmarosalita@gmail.com](mailto:titissukmarosalita@gmail.com)



### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh efikasi diri, beban kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner

peneliti kepada responden yang bersangkutan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dan didapatkan sampel sebanyak 120 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,438 yang artinya sumbangan pengaruh variabel efikasi diri, beban kerja dan work life balance terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 43,8%.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Beban Kerja, *Work Life Balance*

## 1. PENDAHULUAN

Manusia telah diciptakan sebagai makhluk sosial yang pada dasarnya saling membutuhkan satu sama lain. Begitu juga berlaku untuk sebuah perusahaan, suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa ada sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas di dalamnya. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan mengelola, mengembangkan dan memotivasi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. “Keberadaannya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik” (Ende, Sulaiman dan Sastaviana, 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan berbagai aktivitas yang bertujuan untuk merencanakan, merekrut, melatih, mengembangkan serta mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian berbagai kegiatan yang tentunya berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan sebuah organisasi (Sugiarti, 2023: 1). Agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, inovatif serta dapat mendukung pencapaian visi misi perusahaan. “Dengan pendekatan yang efektif, MSDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas, termotivasi dan berkinerja tinggi” (Sugiarti, 2023: 2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perwujudan sikap dan juga emosi yang berarti karyawan telah mampu bekerja serta memberikan dampak terhadap perusahaan. “Kepuasan kerja didasari atas perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka” (Puspitawati dan Atmaja, 2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan masih rendah, maka kinerja mereka akan menurun dan bahkan dapat menyebabkan adanya kontra atau penolakan. Sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menjaga kepuasan kerja karyawan agar produktivitas mereka meningkat. “Sehingga, segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya sangat memengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak dari sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap pekerjaannya” (Sutrisno, Herdiyanti, Asir, dan Yusuf, 2022).

Melalui observasi pendahuluan dengan wawancara, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo belum merasakan kepuasan kerja. Terdapat beberapa permasalahan di perusahaan yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan belum optimal atau bahkan belum tercapai. Permasalahan mencakup beban kerja yang tinggi, ketidakpuasan karyawan terhadap gaji atau insentif yang didapat tidak sesuai dengan usaha serta kontribusi yang mereka berikan, kurangnya kesempatan mendapatkan promosi untuk jenjang karir yang lebih baik, pengawasan dari atasan yang kurang efektif di beberapa divisi kerja, serta komunikasi antara atasan dengan bawahan terkadang terjadi misscom. Beberapa hal ini merupakan penyebab karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo merasa kurang puas dalam bekerja yang disampaikan langsung para karyawan saat wawancara dilakukan. Dengan ini juga menunjukkan bahwa perusahaan untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan belum berhasil seperti yang diharapkan. Sebuah kepuasan kerja juga mengindikasikan perilaku karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan sifat

yang positif atas tugas yang dilakukan oleh karena adanya rasa aman dan terpenuhinya kebutuhan (Sitorus dan Siagian, 2023). Jika dalam pelaksanaan kerja para karyawan ini merasakan kepuasan kerja, maka mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan memberikan sifat positif yaitu menyelesaikannya dengan baik. Namun, jika yang terjadi adalah sebaliknya, maka hal ini terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan belum tercapai. Timbulnya sebuah kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu atau sering disebut dengan faktor internal, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar individu itu sendiri yang biasa disebut dengan faktor eksternal (Kusniyati, 2019).

Salah satu faktor internal penyebab kepuasan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugas spesifik yang terdiri dari pertimbangan efikasi diri dan keyakinan diri teknologi informasi” (Tanjung, Arifudin, Sofyan, dan Hendar, 2020). “Efikasi diri mendasari keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu atau menghasilkan apa yang di inginkan” (Mawaddah, 2019). Artinya, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi maka mereka akan berpikir untuk dapat melakukan serta menyelesaikan sesuatu sesuai target atau tujuan yang telah ada. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021), Chantika (2021), Fahreza (2020) menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristiyana, Cendriono, dan Hamidah, 2023) menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Berdasarkan hasil pra observasi, karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo memang memiliki beban kerja yang cukup tinggi. Agar pekerjaan dapat selesai pada tenggat waktu yang telah ditentukan, banyak karyawan yang mengerjakan pekerjaannya hingga lembur di akhir pekan. Di beberapa divisi juga ditugaskan ke lapangan, langsung turun mengunjungi lokasi pelanggan guna untuk memberikan pelayanan seputar produk PT. Telkom yang dibeli pelanggan. Kendala mereka yaitu beberapa pelanggan yang dikunjungi, sulit untuk membayar atau melunasi tagihan, hal ini membuat beberapa karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo merasa beban kerjanya terlalu tinggi. Dengan kondisi beban kerja yang berlebihan, karyawan tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap perusahaan, keadaan yang seperti ini menurunkan kinerja karyawan yang berdampak ketidakpuasan karyawan. (Astuti, Herawati dan Sepytarini, 2022). Terkait hal ini, dari pihak PT. Telkom Indonesia Witel Solo juga harus memperhatikan beban kerja yang efektif agar karyawan tetap memiliki kepuasan kerja. Sesuai dengan penelitian dari Jasmin, Ridwan, dan Asbara (2023), Paijan dan Putri (2019), Muliiana (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil yang berbeda juga dikemukakan oleh penelitian dari Mariana, Pranitasari, Prastuti, Hermastuti, dan Saodah (2022) menyatakan bahwa beban tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain beban kerja dan efikasi diri, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* adalah kondisi ketika seseorang mampu memilih prioritas serta memberikan komitmen untuk pekerjaan, keluarga dan akan merasakan kepuasan dalam menjalankan peran sebagai karyawan (Wöhrmann, Dilchert, dan Michel, 2021). “Work life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu” (Yanti dan Meutia, 2024). Jika karyawan terlalu fokus pada pekerjaannya, waktu yang tersedia untuk keluarga serta kehidupan pribadi akan berkurang dan hal ini akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karena banyak pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan pada jam kerja. Begitu pun sebaliknya, jika karyawan lebih memprioritaskan kehidupan pribadinya daripada pekerjaannya maka hal ini dapat mempengaruhi kualitas serta performa kerja karyawan yang berpotensi menurun (Hardiyanti & Purnomo, 2024). PT. Telkom Indonesia Witel Solo juga tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan *work life balance*. PT Telkom Indonesia Witel Solo memberikan beban kerja yang cukup tinggi kepada karyawannya, membuat para karyawan tidak bisa membagi waktu dengan baik dalam dunia kerja dan kehidupan pribadinya sendiri. “*Work life balance* merujuk pada keseimbangan antara waktu, tenaga dan sikap individu dalam menjalani aktivitas profesional dan pribadi” (Rachmawati dan Susanto, 2021). “Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mengacu pada kemampuan seseorang dalam

menjalankan tanggung jawab kerja, keluarga, serta kewajiban lainnya di luar lingkungan pekerjaan” (Siwi dan Ahsani, 2024). Artinya, untuk mencapai kepuasan kerja, maka karyawan harus merasakan *work life balance*. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Indra (2024), Aliya dan Saragih (2020), Sari dan Hasyim (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lumunon, Sendow, dan Uhing (2019) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian paling penting bagi suatu perusahaan, kapasitas sumber daya manusia untuk perusahaan tidak hanya dinilai dari produktivitas kerjanya, tetapi juga dapat dilihat dari sudut kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan (Fitria, 2023: 13).

### 2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh setiap karyawan tentang apa yang diterimanya terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan, baik itu berasal dari penilaian yang bersifat subyektif berdasarkan aspek pekerjaannya (Sianipar, Saputra, Novita, dan Haerana, 2024: 44).

### 2.3 Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya, khususnya pada kemampuannya mengatasi tantangan serta menyelesaikan sebuah tugas atau pekerjaan (Kawengian, Taroreh, dan Pandowo, 2024).

### 2.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah banyaknya pekerjaan atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu (Putri, Fauzi, Saputra, Danaya, dan Puspitasari, 2023).

### 2.5 Work Life Balance

*Work life balance* adalah keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya (Nawarcono dan Setiono, 2021).

## 3. METODE PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini adalah kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis tentang efikasi diri, beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Data yang dibutuhkan adalah data primer, yakni informasi yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Pengumpulan pada penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan. Kuesioner disebarkan melalui tautan Google Form untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo. Pengambilan populasi penelitian di lingkup ini dipilih agar data yang diperoleh lebih terfokus dan relevan.

Dalam penelitian ini, untuk menarik sampel menggunakan Rumus *Hair*. Menurut *Hair et al* (2010: 101) bahwa banyaknya sampel harus disesuaikan dengan banyaknya indikator yang digunakan. Melalui perhitungan  $n$  (jumlah indikator) dikalikan 5-10. Pada penelitian ini akan digunakan 5 kali jumlah pernyataan kuesioner, sehingga didapatkan hasil sebagai berikut :  $24 \text{ dikalikan } 5 = 120$  orang responden.

Menurut Sugiyono (2017) Simple Random Sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Maka dari itu, dalam penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar analisis dan menjawab hipotesis dari penelitian yang diajukan. Hasil dari analisis data dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

#### 4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrumen (alat) data penelitian apakah valid atau tepat untuk mengambil data. Pengujian uji validitas penelitian ini menggunakan analisis product moment Pearson Correlations melalui program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Kriteria item kuesioner dikatakan valid apabila  $\rho$ -value (probabilitas value/signifikansi)  $< 0,05$ , sedangkan apabila  $\rho$ -value  $\geq 0,05$  maka item kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	p-value signifikansi	Kriteria	Keterangan
Efikasi Diri	X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Beban Kerja	X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Work Life Balance	X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
	Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Olahan Data, 2025

Kriteria item kuesioner  $\rho$ -value (probabilitas value/signifikansi)  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan seluruh item dinyatakan valid.

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal atau reliabel bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian menggunakan Reliability Analysys Statistic dengan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) pada program SPSS. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0,6$ , sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,6$  maka kuesioner tidak reliabel.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
1	Efikasi Diri	0,746	Reliabel
2	Beban Kerja	0,812	Reliabel
3	Work Life Balance	0,689	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,604	Reliabel

Sumber : Olahan Data, 2025

Dari data diatas yang tercantum, terlihat bahwa Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel melebihi nilai batas 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel reliabel.

#### 4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tolerance value atau variance inflation factor (VIF) yang dapat dihitung melalui program SPSS. Prasyarat dalam model regresi harus mempunyai harus mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  dan VIF  $\geq 10$ , maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	EFIKASIDIRI	,807	1,239
	BEBANKERJA	,998	1,002
	WORK LIFE BALANCE	,808	1,237

a. Dependent Variable: KEPUASAANKERJA

Sumber : Output SPSS, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (efikasi diri) = 0,807, X2 (beban kerja) = 0,998 dan X3 (*work life balance*) = 0,808  $> 0,10$  dan nilai VIF variabel X1 (efikasi diri) = 1,239, X2 (beban kerja) = 1,002 dan X3 (*work life balance*) = 1,237  $< 10$ . Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas

#### 4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji runs test menggunakan program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah apabila p-value  $< 0,05$ , artinya residual tidak terdapat korelasi.

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,19151
Cases $<$ Test Value	60
Cases $\geq$ Test Value	60
Total Cases	120
Number of Runs	57
Z	-,733
Asymp. Sig. (2-tailed)	,463

a. Median

Sumber : Output SPSS, 2025

Hasil uji autokorelasi menunjukkan  $\rho$ -value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,463  $> 0,05$  berarti tidak terjadi autokorelasi (lolos uji autokorelasi).

#### 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan variabel dari residul untuk menggunakan model regresi. Kriteria keputusan apabila p-value  $\geq 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas sebaiknya apabila p-value  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model		Unstandardized		Standardized	
		Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,068	1,167		3,484 ,001
	EFIKASI DIRI	-,062	,038	-,163	-1,620 ,108
	BEBAN KERJA	-,026	,030	-,077	-,856 ,394
	WORK LIFE BALANCE	-,039	,042	-,093	-,929 ,355

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Output SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan p-value (signifikansi) variabel X1 (efikasi diri) = 0,108, X2 (beban kerja) = 0,394 dan X3 (work life balance) = 0,355 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

#### 4.6 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini uji normalitas dilakukan terhadap nilai residu menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan program SPSS. Kriteria keputusan apabila p-value  $\geq 0,05$  maka sebaran data residu terdistribusi normal, sebaliknya apabila p-value < 0,05 maka sebaran data residual dikatakan tidak mendekati distribusi normal atau tidak normal variabel pengganggu atau residu berdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46248819
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,060
	Negative	-,055
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan besarnya p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

#### 4.7 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (efikasi diri, beban kerja dan work life balance) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

**Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	15,175	1,870		8,115	,000
EFIKASI DIRI	,267	,062	,331	4,328	,000
BEBAN KERJA	-,130	,048	-,185	-2,693	,008
WORK LIFE BALANCE	,384	,068	,433	5,668	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

*Sumber : Output SPSS, 2025*

Tabel XXIII diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,175 + 0,267 X_1 - 0,130 X_2 + 0,384 X_3 + e.$$

Hasil linear berganda yang diperoleh dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a= 15,175 (positif)

artinya jika  $X_1$  (efikasi diri),  $X_2$  (beban kerja) dan  $X_3$  (work life balance) konstan maka Y (kepuasan kerja) positif.

b<sub>1</sub>= 0,267 Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya : jika efikasi diri meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (beban kerja) dan  $X_3$  (work life balance) konstan/tetap.

b<sub>2</sub>= -0,130 Beban kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Artinya : jika beban kerja meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel  $X_1$  (efikasi diri) dan  $X_3$  (work life balance) konstan/tetap.

b<sub>3</sub>= 0,384 Work life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya : jika work life balance meningkat maka Y (kepuasan kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (efikasi diri),  $X_2$  (beban kerja) dan  $X_3$  (work life balance) konstan/tetap.

#### 4.8 Uji t

Digunakan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel independent (efikasi diri, beban kerja dan *work life balance*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) secara parsial. Ditentukan  $\alpha$  (level of signifikan) = 0,05 (5%).

Formulasi Hipotesis

H<sub>0</sub> :  $\beta = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

H<sub>a</sub> :  $\beta \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan X terhadap Y

Kriteria : H<sub>0</sub> diterima bila  $\rho$ -value (signifikansi) > 0,05

H<sub>0</sub> ditolak bila  $\rho$ -value (signifikansi) < 0,05

Hasil perhitungan uji t menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15,175	1,870		8,115	,000
EFIKASI DIRI	,267	,062	,331	4,328	,000
BEBAN KERJA	-,130	,048	-,185	-2,693	,008
WORK LIFE BALANCE	,384	,068	,433	5,668	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAAN KERJA

Sumber : Output SPSS, 2025

#### 1. Hasil Uji t Variabel X1 (Efikasi diri)

Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan :  $H_1$  yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo terbukti kebenarannya.

#### 2. Uji t Variabel X2 (beban kerja)

Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,008 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan :  $H_2$  yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo terbukti kebenarannya.

#### 3. Uji t Variabel X3 (*work life balance*)

Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan :  $H_3$  yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo terbukti kebenarannya.

### 4.9 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel independen yaitu X1 (efikasi diri), X2 (beban kerja) dan X3 (*work life balance*) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y). Langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut.

Formulasi Hipotesis :

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , berarti model regresi tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (efikasi diri), X2 (beban kerja) dan X3 (*work life balance*) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

$H_a$  :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , berarti model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (efikasi diri), X2 (beban kerja) dan X3 (*work life balance*) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Kriteria :  $H_0$  diterima bila  $\rho$ -value (signifikansi) > 0,05  $H_0$  ditolak bila  $\rho$ -value (signifikansi) < 0,05.

**Tabel 9. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210,066	3	70,022	31,912	,000 <sup>b</sup>
	Residual	254,526	116	2,194		
	Total	464,592	119			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

b. Predictors: (Constant), WORKLIFEBALANCE, BEBANKERJA, EFIKASIDIRI

Sumber : Output SPSS, 2025

Hasil perhitungan tabel menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 31,912 dengan nilai signifikansi ( p. value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh X1 (efikasi diri), X2 (beban kerja) dan X3 (*work life balance*) terhadap Y (kepuasan kerja).

#### 4.10 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (efikasi diri, beban kerja dan *work life balance*) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,672 <sup>a</sup>	,452	,438	1,481

a. Predictors: (Constant), WORKLIFEBALANCE, BEBANKERJA, EFIKASIDIRI

b. Dependent Variable: KEPUASAANKERJA

Sumber : Output SPSS, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,438. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (efikasi diri), X2 (beban kerja) dan X3 (*work life balance*) terhadap Y (kepuasan kerja) sebesar 43,8 %. Sisanya ( $100\% - 43,8\%$ ) = 56,2 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepemimpinan, budaya kerja, pengembangan karir karyawan.

## 5. PEMBAHASAN

### Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo diperoleh dari hasil nilai t hitung 4,328 dengan p value  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa "Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Sinambela, Mardikaningsih dan Darmawan (2020), bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tak hanya kepercayaan serta keyakinan dari diri karyawan, tetapi perusahaan juga dapat memberikan dorongan serta motivasi kepada karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2021), Chantika (2021) dan Fahreza (2020), penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini agar variabel efikasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, maka sebaiknya karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi serta meningkatkan kesiapan diri dalam menghadapi pekerjaan yang frekuensinya banyak dan juga sulit. Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo hendaknya selalu memiliki rasa kepercayaan dengan cara yakin bahwa pekerjaan yang sulit merupakan tantangan yang harus diselesaikan agar mencapai hasil yang maksimal.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo diperoleh dari hasil nilai t hitung -2,693 dengan p value  $0,008 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, sehingga H2 yang menyatakan bahwa "Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Yuridha (2022), bahwa jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak akan mengurangi kepuasan kerja karyawannya. Agar kualitas pekerjaan baik, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jasmin, Ridwan dan Asbara (2023), Putri (2019) dan Muliana (2020), penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini agar variabel beban kerja tidak menurunkan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, perusahaan hendaknya menyesuaikan beban kerja yang diberikan dengan mempertimbangkan kuantitas pekerjaan serta waktu yang diberikan, tentunya disesuaikan juga dengan kapasitas karyawan yang ada. Karyawan yang memiliki beban kerja proporsional tentunya akan lebih fokus menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. hal ini dapat membuat karyawan lebih mencintai pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan tekanan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo diperoleh dari hasil nilai t hitung 5,668 dengan p value  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, sehingga H3 yang menyatakan bahwa "*Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Witel Solo" terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Indra dan Rialmi (2022), bahwa dengan terciptanya *work life balance* akan membuat karyawan lebih fokus pada pekerjaannya karena waktu karyawan untuk bekerja seimbang dengan waktu bersama keluarga atau urusan pribadinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indra (2024), Aliya dan Saragih (2020), Sari dan Hasyim (2022), penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini agar variabel *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo, maka hendaknya perusahaan dapat memberikan kebijakan terkait tugas atau pekerjaan tertentu untuk dilakukan secara hybrid jika memungkinkan. Selain itu perusahaan juga dapat menghindari *overwork* terhadap karyawannya agar karyawan dapat membagi waktunya untuk pekerjaan dan juga keluarga atau urusan pribadi.

## **6. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai efikasi diri, beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.
3. *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.

### **Saran**

1. Bagi perusahaan PT. Telkom Indonesia Witel Solo
  - a. PT. Telkom Indonesia Witel Solo sebaiknya memberikan dukungan lebih kepada karyawan agar karyawan dapat berkeyakinan penuh dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga akan timbul efikasi diri atau rasa keyakinan yang lebih kuat yang tumbuh dalam diri karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.
  - b. PT. Telkom Indonesia Witel Solo sebaiknya lebih memperhatikan tentang beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Beban kerja perlu disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat menempatkan karyawan dengan posisi yang sesuai sejak dini. Dengan hal ini, dapat menimbulkan rasa senang dan puas atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo.
  - c. PT. Telkom Indonesia Witel Solo sebaiknya dapat memberikan kelonggaran kepada karyawannya agar dapat membagi waktu dengan seimbang terkait dunia kerja dan urusan keluarga maupun pribadi.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya kerja, pengembangan karir. Selain itu peneliti juga diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian dengan objek penelitian yang berbeda.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA*

- (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 4(3),84–95.  
<http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/291>
- Chantika, V. D. N. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Komitmen Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. KAI SIBINUANG Kota Padang. 6.
- Ende, Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Bayudhiringantara, E. M., Johannes, R., Marry, F., Priyono, H., & Pranyoto, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Cv.Eureka Media Aksara (Hidayatullah (Ed.)). Eureka Media Aksara, September 2023 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021.
- Fahreza, R. U. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Indomobil Finance Kota Padang. *Kaos GL Dergisi*, 8(75), 147–154. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Fitria, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Widina Media Utama.
- Hair, Jr et al. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th*, Pearson, United States.
- Hardiyanti, S. A., & Purnomo, M. W. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(November), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi , Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Xyz the Influence of Workload , Compensation , and Work Life Balance on the Job Satisfaction of. *Journal of Young Entrepereneurs*, 3(2), 105–119.
- Jasmin, M., Ridwan, & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
- Kawengian, N. N., Taroreh, R. N., & Pandowo, M. Hc. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Telkom Manado. *Jurnal Emba*, 12(3), 12–21.
- Kristiyana, N., Cendriono, N., & Hamidah, C. (2023). Pengaruh Motivasi Diri, Efikasi Diri dan Penggunaan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 4–12. <https://doi.org/10.24269/asset.v6i2.8106>
- Kusniyati, T. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru TK Di Kecamatan Panjatan Kulon Progo. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* ISSN: 2715-7121, 538–545.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mariana, T., Pranitasari, D., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, serta Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (PERSERO) Tbk. *Media Manajemen Jasa*, 16(1), 1–23.
- Mawaddah, H. (2019). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. *Jurnal Psikologi Terapan (JPT)*, 2(2), 19. <https://doi.org/10.29103/jpt.v2i2.3633>
- Mulyani, H. T. S. (2021). Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Ambiguitas Peran, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pt Xinyue Elektronika Teknologi). *IJAB : Indonesian Journal of Accounting and Business*, 2(24), 30–45. <https://doi.org/10.33019/ijab.v2i2.21>
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 161–174. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 152. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.7177>

- Pangaribuan, C. M. M. B. (2024). Analisis Pengaruh Work Life Balance , Burnout , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial Pt . Mnc Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial Pt . Mnc Energy.
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09.
- Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(2), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Rachmawati, A., & Susanto, A. H. (2021). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Startup PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- 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>
- Sianipar, martin Y., Saputra, D., Novita, D., Haerana, Utami, A. T., Widiastuti, E., Anggraeni, N. L. P. N., Bakar, R. M., & Anjani. (2024). Kajian teori manajemen sumber daya manusia.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Siwi, M. R., & Ahsani, R. F. (2024). Pengaruh Work Life-Balance, Perceived Organizational Support (POS) Dan Organizational Commitment Terhadap Retensi Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Solo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. <https://teewanjournal.com/index.php/peng>
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Wahyudi (ed.)). PT Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI (403/JBA/2021). [www.dewanggapublishing.com](http://www.dewanggapublishing.com)
- Sugiyono. (2017.) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Jilid 2). CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 [sutrisno@upgris.ac.id](mailto:sutrisno@upgris.ac.id) 1 \*Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. 4(1).
- Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00230-x>
- Yanti, T. A., & Meutia, Z. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>