



Pengaruh Beban Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi z PT. Mega Finance)

Novita Christianti Sumadi¹, Shella Puspita Sari²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia.

Email: Novitchristin28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan Generasi Z PT Mega Finance sebanyak 73 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,518 > t_{tabel} 1,994$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} 7,712 > t_{tabel} 1,994$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} 31,625 > F_{tabel} 3,130$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, peningkatan pengelolaan beban kerja yang tepat serta keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Generasi Z.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work-life balance on the job satisfaction of Generation Z employees at PT Mega Finance, both partially and simultaneously. The research employed a quantitative method with data collected through questionnaires. The sampling technique used was saturated sampling, involving all Generation Z employees at PT Mega Finance, totaling 73 respondents. Data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that workload has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t -value of $6.518 > t$ -table value of 1.994 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Work-life balance also has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t -value of $7.712 > t$ -table value of 1.994 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, workload and work-life balance significantly affect job satisfaction, as evidenced by an F -value of $31.625 > F$ -table value of 3.130 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Therefore, improving workload management and maintaining a healthy work-life balance can enhance the job satisfaction of Generation Z employees at PT Mega Finance.

Keywords: Workload, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Generation Z.

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di era digital menuntut perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap kompetitif. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja, yaitu kondisi ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta harapannya. Kepuasan kerja yang baik dapat mendorong motivasi, kinerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun, masuknya Generasi Z (kelahiran 1997–2012) ke dunia kerja menghadirkan tantangan baru karena generasi ini cenderung memiliki perhatian lebih besar terhadap kenyamanan lingkungan kerja, kesehatan mental, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Tantangan tersebut juga relevan dalam industri pembiayaan, termasuk PT Mega Finance, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan target penjualan, tuntutan pelayanan, volume administrasi, serta perubahan operasional yang dinamis. Kondisi pekerjaan yang padat, tugas tambahan, target yang tinggi, dan tekanan waktu berpotensi meningkatkan beban kerja karyawan. Apabila tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan, tekanan, kejenuhan, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang mengganggu waktu pribadi dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja.

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Periode 2022-2024

Faktor Penilaian	Standar	Presentase			Rata-Rata	Keterangan
		2022	2023	2024		
Upah	100%	74,96%	75,21%	74,24%	74,80%	Memuaskan
Promosi	100%	75,54%	75,37%	74,92%	75,27%	Memuaskan
Supervisi	100%	75,15%	75,04%	74,16%	74,78%	Memuaskan
Keuntungan	100%	75,17%	73,38%	75,18%	74,57%	Memuaskan
Apresiasi	100%	76,07%	75,32%	75,51%	75,63%	Memuaskan
Total		75,38%	74,87%	74,83%		

Sumber: PT. Mega Finance

Pada **Tabel 1** menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan pada tahun 2022 sebesar 75,38%, kemudian menurun menjadi 74,87% pada 2023 dan 74,83% pada 2024. Meskipun data sekunder perusahaan menunjukkan tingkat kepuasan kerja dalam kategori “memuaskan”, capaian tersebut belum mencapai standar ideal 100% dan masih menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan. Perbedaan antara data sekunder perusahaan dan hasil prasurvey dapat menunjukkan adanya kondisi yang belum sepenuhnya tergambarkan dalam penilaian kepuasan kerja perusahaan secara umum. Oleh karena itu, dilakukan prasurvey untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kepuasan kerja yang dirasakan secara langsung oleh karyawan Generasi Z. Hasil prasurvey terhadap 30 karyawan Generasi Z PT Mega Finance menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja, rata-rata 61,0% responden memberikan jawaban “tidak” terhadap sepuluh pernyataan yang mencakup aspek upah, promosi, supervisi, keuntungan, dan apresiasi.

Permasalahan beban kerja juga terlihat cukup kuat. Hasil prasurvey menunjukkan bahwa rata-rata 71,67% responden menjawab “ya” terhadap pernyataan yang menggambarkan tingginya beban kerja. Kondisi yang paling menonjol meliputi banyaknya pekerjaan, tugas tambahan di luar tanggung

jawab utama, tekanan pencapaian target, pekerjaan yang monoton, tuntutan ketelitian, serta keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, pada variabel *work-life balance*, sebanyak 65,55% responden rata-rata menjawab “tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan dalam membagi waktu, menjaga keterlibatan, dan memperoleh kepuasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan kondisi tersebut, beban kerja dan *work-life balance* menjadi faktor yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, khususnya pada Generasi Z yang memiliki karakteristik dan harapan kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z PT Mega Finance. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan perannya. Beban kerja dapat berupa jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, tuntutan pekerjaan, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya (Budiasa, 2021:37). Vanchapo (2020:1) menjelaskan bahwa beban kerja muncul ketika karyawan tidak mampu menyesuaikan atau menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu tertentu. Dengan demikian, beban kerja dapat dipahami sebagai tuntutan pekerjaan yang akan menjadi tekanan apabila tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Menurut Chandra dan Ardiansyah dalam Budiasa (2021:33), beban kerja dipengaruhi oleh: (1) tekanan waktu, (2) jadwal atau jam kerja, ketidakjelasan, (3) konflik peran, kebisingan, kelebihan informasi, pekerjaan berulang, serta tanggung jawab. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, meningkatkan kesalahan kerja, dan menimbulkan tekanan pada karyawan (Mahawati dkk. 2021:52). Indikator beban kerja menurut Zaki dan Marzolina dalam Ali dkk. (2022) meliputi: (1) banyaknya pekerjaan, (2) target kerja, (3) kebosanan, (4) standar pekerjaan, (5) tekanan waktu. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat tuntutan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan.

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan individu dalam mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional tanpa mengorbankan salah satu aspek (Saputra & Masdupi, 2025:2). Hendra dan Artha (2023:3) menjelaskan bahwa keseimbangan tersebut mencakup kemampuan memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tetap memperhatikan kesehatan fisik dan mental. Menurut Oyibo dalam Wulansari (2023:23), faktor yang memengaruhi *work-life balance* meliputi: (1) *role overload*, (2) jam kerja, (3) budaya organisasi, (4) kepemimpinan. *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan, produktivitas, kesehatan fisik dan mental, retensi karyawan, serta kreativitas (Saputra & Masdupi, 2025:11). Menurut Greenhaus dalam Marsenda dan Wicaksari (2025:33), indikator *work-life balance* terdiri atas; (1) keseimbangan waktu, (2) keseimbangan keterlibatan, (3) keseimbangan kepuasan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Hasibuan dalam Safrizal (2023:1) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tercermin melalui sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Robbins dan Judge dalam Adi dkk. (2023:3) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja, peraturan, kompensasi, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Yunus & Rahmadani, 2022:16). Menurut Wibowo dalam Haris dkk. (2023:16), indikator kepuasan kerja terdiri atas: (1) upah, (2) promosi, (3) supervisi, (4) keuntungan, (5) apresiasi.

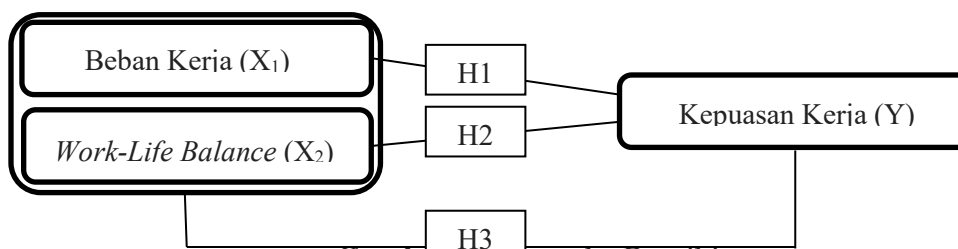
Hubungan Antar Variabel

Beban kerja berkaitan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam batas waktu dan kemampuan tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan tuntutan yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin sesuai beban kerja dengan kemampuan karyawan, semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Work-life balance menggambarkan kemampuan karyawan dalam mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan dan mengurangi kepuasan kerja.

Beban kerja dan *work-life balance* merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas karyawan dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan, sedangkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik dapat menciptakan kenyamanan serta kesejahteraan dalam bekerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan terciptanya *work-life balance* berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

- H1:** Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance.
- H2:** Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance.
- H3:** Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada PT Mega Finance. Data penelitian berupa data kuantitatif yang diperoleh dari responden dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan generasi Z PT Mega Finance yang berjumlah 73 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 karyawan generasi Z PT Mega Finance. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = kurang setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan kriteria instrumen dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,600. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian pengaruh variabel dilakukan melalui analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 73 karyawan Generasi Z PT Mega Finance sebagai responden. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,31 dan termasuk dalam kategori tidak baik. Variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,39 dan termasuk kategori kurang baik, sedangkan variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,27 dan termasuk kategori kurang baik.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Profil	Kategori	Jumlah	Presentase %
Jenis Kelamin	Laki-Laki	35	47,9
	Perempuan	38	52,1
Usia	22-25 Tahun	33	45,2
	26-29 Tahun	40	54,8
	SMA/SMK	4	5,5
Pendidikan	D3	5	6,8
	S1	64	87,7
Lama Bekerja	<1 Tahun	11	15,1
	1-3 Tahun	24	32,9

4-6 Tahun	28	38,4
>6 Tahun	10	13,7

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,230, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Kemudian hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Beban Kerja sebesar 0,976, *Work-Life Balance* sebesar 0,975, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,938. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,600 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r table	Hasil Pengujian	Keterangan
Beban Kerja	10	0,230	Seluruh r hitung > 0,230	Valid
<i>Work-Life Balance</i>	10	0,230	Seluruh r hitung > 0,230	Valid
Kepuasan Kerja	10	0,230	Seluruh r hitung > 0,230	Valid

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Beban Kerja	0,976	0,600	Reliabel
<i>Work-Life Balance</i>	0,975	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,938	0,600	Reliabel

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh asumsi yang dipersyaratkan. Uji normalitas memperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* $0,394 > 0,10$ dan *VIF* $2,541 < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		73
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.45030624
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.062
	<i>Positive</i>	.049
	<i>Negative</i>	-.062

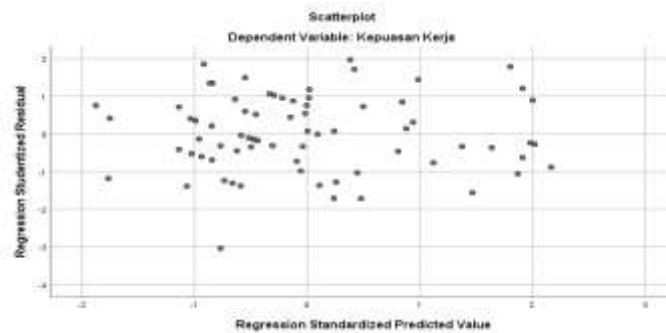
<i>Test Statistic</i>	.062
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	15.850	2.403		
Beban Kerja	.153	.097	.394	2.541
<i>Work Life Balance</i>	.391	.107	.394	2.541

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas. Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan $Y = 22,695 + 0,429X_1$. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $6,518 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X_1 Terhadap Y

Model	Coefficients ^a		T	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error		
(Constant)	22.695	1.632	13.906	.000
Beban Kerja	.429	.066	6.518	.000

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan $Y = 14,942 + 0,522X_2$. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar $7,712 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	14.942	2.358	6.336	.000
Work-Life Balance	.522	.068	7.712	.000

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 15,850 + 0,153X_1 + 0,391X_2$. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,153 dan *Work-Life Balance* sebesar 0,391 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 47,5% terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance, sedangkan 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	15.850	2.403	6.596	.000
Beban Kerja	.153	.097	1.584	.118
Work-Life Balance	.391	.107	3.656	.000

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,460. Artinya, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 46% terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance, sedangkan 54% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.689 ^a	.475	.460	4.513

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $31,625 > F_{tabel}$ 3,130 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z pada PT Mega Finance.

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a				
--------------------------	--	--	--	--

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	1288.462	2	644.231	31.625	.000 ^b
Residual	1425.976	70	20.371		
Total	2714.438	72			

Sumber: (SPSS 26, diolah peneliti, 2026)

2. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z PT Mega Finance. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih proporsional, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pada Generasi Z, kondisi tersebut menjadi penting karena karakteristik pekerjaan yang dinamis, tuntutan pencapaian target, tugas tambahan, serta keterbatasan waktu dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Ketika tuntutan pekerjaan dapat dikelola secara proporsional, karyawan lebih mampu menjalankan tanggung jawabnya tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kamsidik, Irmal, dan Yunita Kartika (2025) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z PT Mega Finance. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek penting bagi Generasi Z dalam membentuk kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan di PT Mega Finance yang melibatkan target, pelayanan, administrasi, dan tuntutan operasional yang dinamis dapat menyita waktu dan energi karyawan apabila tidak diimbangi dengan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Kemampuan untuk mengatur waktu, tetap terlibat dalam pekerjaan, sekaligus memenuhi kebutuhan kehidupan pribadi dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman dan membantu karyawan mempertahankan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian, pengaruh *Work-Life Balance* pada Generasi Z dapat dipahami dari kebutuhan mereka terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi di tengah tuntutan pekerjaan yang dinamis. Hasil ini sejalan dengan penelitian Raissa Rahma Aura dan Erik Saut H. Hutahean (2025) yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang proporsional memberikan ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan secara optimal, sedangkan *Work-Life Balance* membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar pekerjaan. Dalam konteks Generasi Z PT Mega Finance, kedua aspek tersebut menjadi saling berkaitan

karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa keseimbangan kehidupan pribadi dapat mengurangi kenyamanan dan kepuasan kerja. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang baik disertai keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung bagi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rr. Dimas Veronica Priharti, Nourma Wulanda, dan Niken Ayu (2025) yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z PT Mega Finance, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama (H1) diterima, yaitu Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, Hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu Beban Kerja dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z PT Mega Finance. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian yang diajukan diterima, yang menunjukkan bahwa kondisi Beban Kerja yang semakin baik dan proporsional serta *Work-Life Balance* yang semakin baik dapat mendukung peningkatan Kepuasan Kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Mega Finance yang telah memberikan kesempatan dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian, serta kepada Universitas Pamulang yang telah memberikan dukungan akademik sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., Saputra, F., & Raya, J. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Aulia, M., Rismansyah, R., & Maliah, M. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16639-16650.
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting student research journal*, 2(1), 59-72.
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4).
- Awalia, N., & Aji, T. S. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 17(1), 403–416.
- Azizah, M. Z., & Athoillah, A. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja: dalam Perspektif Produktivitas Kerja Modern. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 294-328.

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Ferdinand, A. (2023). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian dengan Aplikasi SPSS (Edisi ke-6)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791-804.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan kerja*. Deepublish.
- Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(2).
- Isa, BA, Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6 (3), 1221-1230.
- Kamsidik, K., Irmal, I., & Kartika, Y. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama Fatmawati . *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Kewirausahaan dan Keuangan Indonesia*, 5 (2), 363–372.
- Lillah, A., Astuti, I., & Atmojo, K. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Wilayah Kelurahan Cawang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6 (3), 7.
- Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT X. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(11).
- Mardiana, M., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pekerja Tambang PT. Citra Silika Mallowa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(4), 181-196.
- Maria, S. (2021). *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit NEM.
- Marsenda, R. G., & Wicaksari, E. A. (2025). Work-Life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 22-50. Universitas Semarang.
- Nisa, K. Andrianal. Farla, W. & Karimudin, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Musi Jaya Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6 (3), 1664-1675.
- Octaviani, A. P., & Prasada, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan. *JEAC: Journal of Economic Academic*, 1(02), 684-695.
- Priharti, R. D. V., Wulanda, N., & Ayu, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT FIF Group Cabang Baturaja. *Jurnal sosial dan sains*, 5(5), 1172-1184.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Buku Referensi: Kepuasan Kerja*. Eureka Media Aksara.
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di Dunia Kerja*. GAES-PACE Book Publisher.

- Sudibyo, B. (2024). "Penggunaan Skala Likert dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Digital." *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 40-60.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudibyo, B. (2024). "Penggunaan Skala Likert dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Digital." *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 40-60.
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.