

The influence of workload and work-life balance on employee job satisfaction at PT. Ichiko Agro Lestari, Terentang District

Ahmad Riyadho¹, M. Irfani Hendri²

^{1,2}Universitas Tanjungpura, Indonesia

Email: ridhoxnew756@gmail.com; muhammad.irfani@ekonomi.untan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ichiko Agro Lestari di Kecamatan Terentang. Latar belakang penelitian didasarkan pada karakteristik sektor agribisnis yang menuntut intensitas kerja tinggi, jam kerja tidak menentu, serta keterbatasan fleksibilitas waktu yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarluaskan kepada seluruh karyawan sebanyak 34 responden (*total sampling*). Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan *work life balance* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun demikian, kedua variabel secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, sementara penerapan *work life balance* masih memerlukan dukungan kebijakan yang lebih adaptif.

Kata Kunci: beban kerja; work life balance; kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work-life balance on employee job satisfaction at PT Ichiko Agro Lestari in Terentang District. The background of the study is based on the characteristics of the agribusiness sector which demands high work intensity, uncertain working hours, and limited time flexibility that have the potential to affect employee well-being. The research method used is a quantitative approach with a causal design. Data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to all 34 employees (total sampling). Data analysis was carried out using validity and reliability tests, as well as multiple linear regression with the help of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 25 software. The results showed that workload had a positive and significant effect on employee job satisfaction, while work-life balance did not show a significant effect partially. However, both variables simultaneously proved to have a significant effect on job satisfaction with a coefficient of determination of 41.8%. This finding indicates that proportional workload management plays an important role in increasing job satisfaction, while the implementation of work-life balance still requires more adaptive policy support.

Keyword: workload; work life balance; job satisfaction

Corresponding Author:

Ahmad Riyadho,
Universitas Tanjungpura,

Jl. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak
Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124, Indonesia

Email: ridhoxnew756@gmail.com



1. INTRODUCTION

Latar belakang penelitian ini didasari oleh realitas bahwa karyawan pada sektor manufaktur, khususnya pada perusahaan agroindustri seperti PT Ichiko Agro Lestari yang berlokasi di Kecamatan Terentang, menghadapi tekanan kerja yang relatif tinggi akibat tuntutan target produksi dan standar kualitas

produk yang ketat. Tekanan tersebut berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), yang pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas karyawan (Robbins & Judge, 2019; Fisher et al., 2009).

Pada konteks PT Ichiko Agro Lestari, tantangan operasional tidak hanya terbatas pada proses produksi, tetapi mencakup keseluruhan rantai agribisnis mulai dari pemilihan bahan baku, pengolahan, hingga pascaproduksi. Proses tersebut menuntut tingkat konsentrasi, keterampilan, dan ketahanan fisik yang tinggi. Selain itu, jam kerja yang panjang serta penerapan sistem rotasi *shift* sering kali menyulitkan karyawan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Kondisi ini memunculkan persoalan penting mengenai sejauh mana beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana implikasinya terhadap pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan agroindustri tersebut.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja dalam berbagai sektor industri. Lumunon et al. (2019), misalnya, menemukan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor manufaktur, meskipun penelitian tersebut berfokus pada industri minuman. Penelitian Cahya et al. (2021) pada UMKM kuliner di Yogyakarta menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang substansial selama masa pandemi. Farentino et al. (2022) melaporkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan swasta. Sementara itu, Dewi et al. (2022) menegaskan pentingnya *work-life balance* dan *employee engagement* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan milenial di lingkungan pemerintahan kelurahan.

Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan, khususnya terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Cahya et al. (2021), misalnya, menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan adanya faktor kontekstual lain seperti jenis industri, budaya organisasi, serta karakteristik demografis karyawan yang memengaruhi hubungan tersebut. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung ke seluruh sektor industri.

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor publik, UMKM kuliner, atau perusahaan manufaktur besar di wilayah perkotaan. Sebaliknya, PT Ichiko Agro Lestari beroperasi di sektor agribisnis dengan karakteristik pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik di lapangan, jam kerja yang cenderung tidak teratur, serta sebagian besar karyawan berdomisili di wilayah pedesaan Kecamatan Terentang. Karakteristik ini menciptakan kesenjangan penelitian (*research gap*), karena masih terbatas kajian empiris yang secara khusus membahas bagaimana interaksi antara beban kerja dan *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja karyawan agroindustri di wilayah nonperkotaan.

Selain itu, beban kerja dalam sektor agribisnis tidak hanya bersifat kuantitatif (volume pekerjaan), tetapi juga kualitatif, yang dipengaruhi oleh faktor musiman seperti masa tanam dan panen, kondisi cuaca, serta fluktuasi permintaan pasar. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan kelelahan fisik dan psikologis karyawan. Di sisi lain, keterbatasan infrastruktur pendukung, seperti akses transportasi, listrik, dan fasilitas kesehatan di wilayah pedesaan, turut memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan kondisi tersebut, signifikansi penelitian ini terletak pada dua aspek utama. Pertama, kebutuhan untuk memahami secara lebih mendalam dinamika beban kerja dan tekanan fisik dalam konteks agroindustri pedesaan. Kedua, unsur kebaruan penelitian ini terletak pada penekanan terhadap *work-life balance* karyawan lapangan yang menghadapi keterbatasan akses digital dan infrastruktur pendukung fleksibilitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan literatur dengan mengkaji pengaruh beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ichiko Agro Lestari di Kecamatan Terentang, serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih kontekstual, seperti pengaturan beban kerja berbasis musim, sistem rotasi lapangan, program istirahat yang memadai, serta penguatan dukungan keluarga guna meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan.

2. LITERATURE REVIEW

Penelitian ini diawali dengan pemahaman mengenai kepuasan kerja yang dipandang sebagai keadaan emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti karakteristik tugas, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta kepuasan terhadap kebijakan dan aturan organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan karyawan, seperti imbalan yang adil, rasa aman, dan peluang pengembangan karier, dapat terpenuhi dalam lingkungan kerja.

Sebaliknya, beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik dan mental individu, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan stres. Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja mencakup kondisi kerja, efektivitas pemanfaatan waktu, serta pencapaian sasaran kerja yang telah ditetapkan. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional dapat berdampak negatif, seperti penurunan kualitas hasil kerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta munculnya keluhan baik dari karyawan maupun pelanggan.

Selain beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance / WLB*) merupakan faktor penting yang turut memengaruhi kepuasan kerja. Hudson (2020) serta Krisnamurty dan Anisa (2025) mendefinisikan *WLB* sebagai kemampuan individu untuk mengelola dan menyeimbangkan waktu serta keterlibatan antara pekerjaan yang dibayar dengan peran dan tanggung jawab di luar pekerjaan. Fisher et al. (2019) mengidentifikasi empat dimensi utama *WLB*, yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Ketidakseimbangan pada dimensi tersebut, baik berupa interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi maupun sebaliknya, dapat menurunkan kepuasan kerja apabila karyawan merasa kehilangan kendali atas peran-peran tersebut.

Berdasarkan pemahaman teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan *work-life balance* yang memadai berpotensi menghambat pencapaian indikator kepuasan kerja, seperti kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, dan peluang promosi. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk menguji sejauh mana masing-masing faktor tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan agribisnis.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan hasil yang beragam terkait hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja. Lumunon et al. (2019) menemukan bahwa beban kerja, kesehatan kerja, dan keseimbangan kerja–kehidupan secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. Temuan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi dalam aspek kesehatan dan keseimbangan peran dapat mengurangi dampak negatif tekanan kerja. Sejalan dengan itu, Farentino et al. (2022) melaporkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menegaskan pentingnya pengelolaan tugas dan fleksibilitas waktu kerja.

Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang seragam. Cahya et al. (2021), dalam penelitiannya terhadap karyawan UMKM kuliner di Yogyakarta selama masa pandemi, menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja justru berperan dominan. Sementara itu, Dewi et al. (2022) yang meneliti karyawan milenial di Jakarta Barat menunjukkan bahwa *work-life balance*, keterlibatan karyawan, dan kelelahan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun variabel beban kerja tidak dikaji secara langsung dalam penelitian tersebut.

Variasi temuan empiris ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja bersifat kontekstual. Hal ini mempertegas urgensi penelitian lanjutan, khususnya pada sektor agribisnis di wilayah pedesaan. Karakteristik pekerjaan agribisnis yang melibatkan intensitas fisik tinggi, ketidakpastian cuaca, serta siklus tanam dan panen yang fluktuatif berpotensi memengaruhi persepsi karyawan terhadap beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja secara berbeda dibandingkan sektor industri lainnya.

Berdasarkan perbedaan konteks tersebut, penelitian ini menyusun model konseptual yang bertujuan untuk menginvestigasi: (1) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, dan (3) pengaruh simultan beban kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ichiko Agro Lestari di Kecamatan Terentang. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Beban kerja dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (*causal research*) untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja (X_1) dan keseimbangan kerja–kehidupan (*work-life balance*) (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Pendekatan kausal dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab–akibat antara variabel independen dan variabel dependen secara empiris.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada seluruh karyawan, sedangkan data sekunder berasal dari literatur ilmiah, buku teks, serta dokumen pendukung yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian ini

dilaksanakan di PT Ichiko Agro Lestari, Kecamatan Terentang, Yogyakarta, dan berlangsung selama enam bulan, yaitu dari Januari hingga Juni 2025.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Ichiko Agro Lestari yang bekerja di bagian *office*, dengan jumlah sebanyak 34 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*saturated sampling*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa sampel jenuh digunakan apabila seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel.

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari 1 (*sangat tidak setuju*) hingga 5 (*sangat setuju*), untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Indikator beban kerja meliputi kondisi pekerjaan, pengelolaan waktu, dan pencapaian sasaran kerja (Koesomowidjojo, 2017). Variabel keseimbangan kerja–kehidupan (*work-life balance*) diukur melalui indikator proporsi waktu dan keterlibatan psikologis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Hudson, 2005; Pratama & Setiadi, 2021). Sementara itu, indikator kepuasan kerja merujuk pada aspek pekerjaan itu sendiri, penghasilan, serta kesempatan promosi (Robbins & Judge, 2018).

Untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilakukan uji validitas menggunakan Korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Correlation*) dengan mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Soedibjo (2005). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, dengan ketentuan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$ (Sugiyono, 2017).

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis diawali dengan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas (menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* atau metode lain yang direkomendasikan dalam panduan SPSS) serta uji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai tolerance (nilai $> 0,10$) dan Variance Inflation Factor (VIF).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh beban kerja dan *work-life balance* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui sejauh mana variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan keseimbangan kerja–kehidupan secara simultan.

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 34 pegawai PT Ichiko Agro Lestari Kecamatan Terentang sebagai responden. Berdasarkan data demografis, sebanyak 52,9% responden berjenis kelamin pria dan 47,1% wanita, menunjukkan proporsi gender yang relatif seimbang. Distribusi usia responden didominasi oleh kelompok usia 20–30 tahun (29,4%), diikuti kelompok 41–50 tahun (26,5%), 31–40 tahun (23,5%), dan 51–60 tahun (20,6%).

Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebesar 76,5%, sedangkan sisanya terbagi secara proporsional antara Diploma (D3) sebesar 11,8% dan SMA/SMK sebesar 11,8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan tinggi dan berada pada usia produktif, sehingga dianggap representatif untuk mengkaji dinamika beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja.

B. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan menggunakan koefisien Korelasi Pearson (*Pearson's Product Moment Correlation*) terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner. Dengan jumlah responden sebanyak 34 orang, nilai r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah $\pm 0,344$.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga keenam indikator dinyatakan valid. Demikian pula, seluruh butir pada variabel Work–Life Balance (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai korelasi positif dan lebih besar dari 0,344, sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Secara konseptual, variabel beban kerja diukur melalui dimensi kondisi pekerjaan ($X_{1.1}$ – $X_{1.2}$), penggunaan waktu ($X_{1.3}$ – $X_{1.4}$), dan target kerja ($X_{1.5}$ – $X_{1.6}$). Variabel keseimbangan kerja–kehidupan (*work-life balance*) mencakup keseimbangan waktu ($X_{2.1}$ – $X_{2.3}$) dan keterlibatan psikologis ($X_{2.4}$ – $X_{2.6}$). Sementara itu, kepuasan kerja diukur melalui aspek pekerjaan itu sendiri, penghasilan, serta kesempatan promosi (Y1–Y6). Temuan ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah mampu merepresentasikan konstruk penelitian secara memadai.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients (B)		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
			Std. Error			
1	(Constant)	5,106	4,545	–	1,124	0,270
	Beban Kerja	0,497	0,167	0,496	2,973	0,006
	Work Life Balance	0,274	0,208	0,220	1,317	0,197

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,106 + 0,497X_1 + 0,274X_2 + \epsilon$$

Koefisien regresi beban kerja menunjukkan nilai $\beta_1 = 0,497$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,006 < 0,05$, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung Hipotesis H1, yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara substantif, hasil ini sejalan dengan pandangan Koesomowidjojo (2017) yang menegaskan bahwa beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan rasa pencapaian (*value attainment*) dan kepuasan kerja, sebagaimana juga dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2018).

Sebaliknya, variabel Work–Life Balance menunjukkan koefisien regresi $\beta_2 = 0,274$ dengan nilai signifikansi $p = 0,197 > 0,05$, sehingga secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, Hipotesis H2 ditolak. Meskipun secara teoretis *work–life balance* dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja (Fisher et al., 2009; Pratama & Setiadi, 2021), dalam konteks PT Ichiko Agro Lestari Kecamatan Terentang, penerapan kebijakan *work–life balance* cenderung terbatas. Jam kerja yang relatif kaku serta minimnya fleksibilitas kerja menyebabkan variasi persepsi *work–life balance* antar karyawan tidak cukup kuat untuk memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan.

D. Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,037	2	40,519	11,119	0,000
	Residual	112,963	31	3,644	–	–
	Total	194,000	33	–	–	–

Hasil uji F simultan menunjukkan nilai $F = 11,119$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa beban kerja dan *work–life balance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, Hipotesis H3 diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,646	0,418	0,380	1,909

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa 41,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel beban kerja dan *work–life balance*. Sementara itu, 58,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, motivasi intrinsik, serta budaya organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cahya et al. (2021) yang menegaskan bahwa faktor kontekstual spesifik organisasi sangat menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.

E. Pembahasan

Hasil regresi menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional tidak selalu berdampak negatif, melainkan justru dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan. Dalam konteks PT Ichiko Agro Lestari Kecamatan Terentang, karyawan cenderung memaknai beban kerja sebagai tantangan dan peluang untuk berkembang, bukan semata-mata sebagai tekanan kerja. Hal ini menguatkan argumen bahwa beban kerja yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan, bukan sekadar memicu stres.

Di sisi lain, ketidaksignifikansi pengaruh *work–life balance* dibandingkan dengan temuan Dewi et al. (2022) dan Lumunon et al. (2019) menunjukkan adanya perbedaan konteks organisasi. Perbedaan ini ditafsirkan sebagai dampak dari kondisi lokal perusahaan, khususnya jam kerja yang kaku dan terbatasnya kebijakan fleksibilitas kerja, sehingga persepsi *work–life balance* menjadi relatif homogen dan kurang berpengaruh secara statistik. Meskipun demikian, secara praktis *work–life balance* tetap memiliki peran penting dalam jangka panjang, terutama untuk mencegah kelelahan kerja dan menjaga keberlanjutan kinerja karyawan.

F. Implikasi dan Keterbatasan Penelitian

Implikasi teoretis penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja yang dialokasikan secara adil memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada organisasi dengan karakteristik

operasional yang stabil. Sementara itu, *work-life balance* memerlukan dukungan kebijakan yang lebih konkret agar dapat memberikan dampak nyata terhadap kepuasan kerja.

Secara praktis, temuan ini merekomendasikan manajemen PT Ichiko Agro Lestari Kecamatan Terentang untuk:

1. melakukan evaluasi dan audit beban kerja secara berkala,
2. merancang sistem pembagian tugas yang proporsional dan berbasis kapasitas, serta
3. mulai mengembangkan kebijakan pendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas cuti atau program konseling kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada ukuran sampel yang relatif kecil (34 responden) serta terbatasnya variabel independen yang diteliti. Faktor lain seperti motivasi intrinsik, dukungan sosial, dan sistem kompensasi belum dimasukkan ke dalam model. Selain itu, konteks geografis dan jenis organisasi membatasi generalisasi hasil penelitian ke sektor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar serta memasukkan variabel kontekstual tambahan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kepuasan kerja.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Ichiko Agro Lestari di Kecamatan Terentang, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat memberikan rasa pencapaian, meningkatkan motivasi, serta berkontribusi pada kepuasan kerja. Dengan kata lain, beban kerja tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat menjadi faktor pendorong kepuasan apabila dirancang secara adil dan realistik.

Sebaliknya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H2 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam konteks PT Ichiko Agro Lestari, persepsi karyawan terhadap *work-life balance* belum cukup beragam atau belum didukung oleh kebijakan yang memadai untuk memberikan dampak nyata terhadap tingkat kepuasan kerja.

Namun demikian, secara simultan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 41,8% menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 58,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini, seperti sistem kompensasi, dukungan manajemen, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja fisik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel relatif kecil, yaitu hanya 34 responden, sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Kedua, ruang lingkup variabel penelitian masih terbatas, hanya mencakup beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti dukungan organisasi, sistem imbalan, serta kondisi lingkungan fisik kerja di lahan pertanian, belum dianalisis. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada satu lokasi penelitian, yaitu Kecamatan Terentang, sehingga hasilnya belum tentu mencerminkan kondisi perusahaan agribisnis lain yang memiliki karakteristik operasional dan budaya organisasi yang berbeda.

Dari sudut pandang kebijakan perusahaan, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting bagi manajemen PT Ichiko Agro Lestari. Manajemen disarankan untuk melakukan audit beban kerja secara berkala dan menyesuaikan target produksi dengan kapasitas fisik serta psikologis karyawan. Langkah-langkah seperti penetapan kuota kerja harian yang wajar, rotasi tugas lapangan, dan pengaturan waktu istirahat yang memadai dapat membantu mengurangi kelelahan serta mempertahankan kepuasan kerja.

Meskipun *work-life balance* belum terbukti berpengaruh signifikan secara statistik, manajemen tetap disarankan untuk mulai mengembangkan kebijakan pendukung, seperti fleksibilitas jadwal kerja, cuti reguler yang terencana, atau program kesejahteraan karyawan. Upaya ini penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja dan mencegah kelelahan kerja dalam jangka panjang, sehingga *work-life balance* berpotensi memberikan kontribusi yang lebih signifikan di masa mendatang.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar, misalnya dengan mencakup seluruh unit kerja PT Ichiko Agro Lestari atau perusahaan agribisnis sejenis di wilayah sekitar. Selain itu, penambahan variabel kontekstual seperti dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, insentif keuangan, motivasi intrinsik, kepemimpinan partisipatif, serta kondisi infrastruktur lapangan sangat dianjurkan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kepuasan kerja.

Pengukuran beban kerja juga dapat diperlakukan dengan memasukkan aspek beban fisik dan lingkungan, seperti durasi kerja di lahan, kondisi cuaca, mobilitas kerja, dan siklus tanam/panen. Selain itu, penelitian longitudinal yang dilakukan dalam beberapa periode atau musim produksi akan membantu memahami dinamika perubahan persepsi karyawan terhadap beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja

sepanjang siklus operasional agribisnis. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, berkelanjutan, serta mampu meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan karyawan.

REFERENCES

- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). Analisis beban kerja dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan masa pandemi Covid-19 (studi kasus pada UMKM kuliner di Yogyakarta). *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–93. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1685>
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Dewi, R. S. (2022). *Pengaruh work-life balance, employee engagement, dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Kelurahan Kamal, Jakarta Barat* (Tesis magister, Universitas UPN Veteran Jakarta). <https://repository.upnveternjakarta.ac.id/12765/>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hudson, L. (2020). *Work-life balance: A psychological perspective*. Elsevier.
- Koesomowidjojo, P. (2017). *Psikologi kerja: Konsep dan aplikasi*. Rajawali Pers.
- Krisnamurty, S., & Anisa, N. A. (2025). Implementasi work-life balance terhadap kinerja karyawan ritel: Studi kasus di Toko Indomaret Cabang Kendangsari. *Cakrawala Reppositori IMWI*, 8(5), 1669–1679. <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v8i5.813>
- 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. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 2215–2224. <https://doi.org/10.35794/emba.7.4.2019.25410>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Soedibjo, S. (2005). *Teknik analisis instrumen penelitian: Validitas dan reliabilitas*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.