

Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Nur Rahmi¹, Wiwin L. Husin², Putri Pramudita R. Abdullah³

^{1,2,3}, Universitas Ichsan Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebanyak 58 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dan Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Copyright (c) 2025 Nur Rahmi¹

✉ Corresponding author :

Email Address : nurrahmirahim77@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang efektif dapat mendorong kemajuan perusahaan melalui keunggulan dalam persaingan yang dihasilkan oleh individu yang berkualitas. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula (Eviana & Achmadi, 2022) Kepuasan kerja penting untuk bisnis dan pegawai, sebagai hasil dari kesempatan untuk mengamati hasil kinerja pegawai. Puas atau tidaknya terhadap atasan merupakan cerminan dari kinerjanya yang semakin meningkat. Kesenangan dan bekerja semakin rajin akan dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaannya, karena kepuasan itu ada didalam individu tersendiri. Melainkan rasa ketidakpuasan kerja

terhadap organisasi akan memunculkan rasa ketidak bahagiaan, dan bekerja tidak mempunyai rasa semangat. Jadi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai akan berkaitan dengan kepuasan dan kesenangan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh tindakan, sikap, dan perspektif terkait pekerjaan pegawai, oleh karena itu kepuasan kerja dengan masalah pribadi pekerja akan bertentangan karena bakal berpengaruh terhadap pekerjaan yang di kerjakan pegawai (Bhastary, 2020).

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Jika pegawai mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung pegawai akan loyal terhadap perusahaan dan kinerja menjadi semakin meningkat. Kondisi saat ini, dimana masih banyak pegawai yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaanya. Hal seperti ini bisa terlihat dari hasil kerja yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing pegawai.Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, instansi dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan instansi.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam mengelola emosi ketika menghadapi tantangan di tempat kerja. Regulasi emosi yang efektif memungkinkan karyawan untuk tetap tenang dan fokus, sehingga mereka dapat mengatasi stres dan tekanan dengan lebih baik. Ketika pegawai mampu mengelola emosi mereka, mereka cenderung mengalami lebih banyak pengalaman afektif positif, seperti rasa pencapaian dan kebahagiaan (Madrid et al., 2020). Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk emosi, keyakinan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka jalani. Faktor-faktor ini saling berinteraksi, membentuk bagaimana pegawai merasakan dan menilai pengalaman kerja mereka. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang tinggi dan moralitas yang baik, menciptakan suasana positif di tempat kerja (Neupane, 2019). Sehingga ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *kepuasan kerja* di antaranya *work life balance* (Ogunola, 2022) dan *beban kerja* (Inegbedion et al., 2020). *Worklife balance* Menurut (Suartana & Dewi, 2020) pada pegawai dapat menjadi indikasi tingkat intensitas *turnover* pegawai. *Work life balance* merupakan gambaran keseimbangan antara pekerjaan seseorang dengan kehidupan pribadinya. Menurut pandangan pegawai, *work life balance* merupakan pilihan untuk mengelola kewajiban dalam pekerjaan, pribadi, dan tanggung jawab keluarga. Sedangkan *work life balance* dari perspektif bisnis adalah pilihan perusahaan ketika pegawai fokus pada pekerjaan mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi penting untuk dilakukan, karena hal tersebut tentu memiliki manfaat bagi instansi maupun kehidupan pribadi pegawai.

Work Life Balance (WLB) merupakan suatu hal yang penting bagi karyawan. Dampak yang ditimbulkan akibat dari WLB yang tidak seimbang antara lain terganggunya Kesehatan fisik karyawan dan juga membuat pegawai merasa tertekan menurut (Foanto et al., 2020). Akibat adanya ketidak seimbangan pegawai juga berdampak langsung terhadap kehidupan rumah tangga, pekerjaan mengganggu keluarga dan sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan (Sandini et al., 2021)

Work Life Balance

Work-life balance merujuk pada keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh berbagai variabel,

termasuk komitmen organisasi dan dukungan sosial dari rekan kerja serta keluarga. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, menjaga *work-life balance* menjadi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, mereka cenderung lebih bahagia, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Hal ini juga berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik, yang sangat penting bagi keberhasilan jangka panjang individu dan organisasi. (Mubarak, 2023).

Menurut (International Labour Office, 2022) *Work-life balance* adalah keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang sangat dipengaruhi oleh jam kerja dan pola kerja yang diterapkan. *Work-life balance* adalah kondisi di mana individu dapat mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Hal ini melibatkan integrasi antara tanggung jawab profesional dan kehidupan sosial, yang berkontribusi pada kesejahteraan individu serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja dalam lingkungan yang mendukung (Suartana & Dewi, 2020). Oleh karena itu Keseimbangan ini penting untuk memastikan bahwa seseorang tidak hanya fokus pada karier, tetapi juga memiliki waktu untuk bersosialisasi dan menikmati hobi (Suartana & Dewi, 2020).

Beban Kerja

Beban kerja istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan pada seorang karyawan dalam pekerjaannya (Sitorus & Siagian, 2023). Beban kerja atau *workload* adalah usaha yang harus dilakukan seseorang untuk memenuhi "kebutuhan" pekerjaan. Saat ini, hak adalah hak asasi manusia. Kemampuan tersebut dapat diukur dari kondisi fisik dan mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah jumlah (proporsi) terbatasnya kapasitas pengguna yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas tertentu. Menurut (Auliana & Achmad, 2023) mendefinisikan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut (Maha & Herawati, 2022) Beban kerja yaitu suatu proses dalam penetapan jumlah jam kerja untuk karyawan yang bertujuan agar menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Untuk menghindari adanya stres atau tekanan kerja, tidak hanya beban kerja yang berlebihan tetapi dikhwatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja merupakan penilaian pekerja antara kapasitas motivasi dengan tuntutan kerja yang diberikan dan juga dipengaruhi berbagai aktivitas. Menurut (Omieku & Kab, 2024) Beban kerja yakni proses atau tugas seorang pekerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Menurut penelitian lain (Felix Chandra, 2024) beban kerja adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Adapun penelitian lain

menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja. Kompensasi yang tidak sesuai juga memperburuk masalah ini, sehingga kesejahteraan karyawan harus menjadi fokus Perusahaan (Cahyadi et al., 2023). Meneliti persepsi karyawan terhadap keseimbangan beban kerja dan menemukan bahwa keseimbangan beban kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Inegbedion et al., 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai suasana psikologis dan perasaan seseorang yang bersifat relatif dalam memersepsikan pekerjaannya atau aspek-aspek yang terdapat dalam pekerjaan tersebut (Harahap & Ramli, 2023). Ketika seorang karyawan merasakan motivasi dari pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan usaha yang lebih tinggi, menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. (Kerja et al., 2021). Menurut (Adi Karmawan & Sudibya, 2020) kepuasan kerja berkaitan erat dengan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan merasa terikat dengan visi serta misi perusahaan. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan retensi karyawan, yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. Dengan demikian, memahami dan meningkatkan kepuasan kerja menjadi salah satu prioritas bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan saling mendukung. Menurut (Achmad Fauzi et al., 2023), bahwa tingkat kepuasan dalam kerja merupakan cara pendukung untuk dapat menerima rasa yang hadir dalam pekerjaan yang menjadi hasil dari perolehan sikap bekerja tersebut kepada pekerjaannya. Kepuasan Kerja secara garis besar, Kondisi emosional yang mengasyikkan di tempat kerja merupakan contoh kepuasan kerja. Harapan karyawan serta pengalaman yang ia terima dari pekerjaannya pula diwakili oleh kepuasan kerjaini. Ketidakpuasan terus menjadi besar terus menjadi besar kesenjangan antara harapan serta pengalaman (dalam perihal ini, harapan tidak terpenuhi) (Anggara & Nursanti, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Santi Hariati , Muhammad Arif Nasution, 2021) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:138). Jumlah populasi pada penelitian di dinas Kesehatan provinsi Gorontalo sebanyak 140 orang. Berikut tabel populasi dapat dijelaskan seperti berikut ini:

Tabel 1. Tabel Populasi

NO	Nama Jabatan	Jumlah Orang
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretaris	1
3.	SUB bagian umum Dan kepegawaian	2
4.	Kelompok Jabatan Fungsional Dan Pelaksana	3
5.	Bidang kesehatan masyarakat - Seksi gizi dan kesehatan ibu dan anak - Seksi promkes dan pemberdayaan masyarakat - Kelompok sub subtansi kesehatan usia produktif, usia lanjut & kesehatan jiwa. - Tim kerja lansia, usia produktif	6 10 30 12
6.	Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit - Seksi survailans dan imunisasi - Seksi penyehatan lingkungan - Kelompok sub subtansi pencegahan dan pengendalian penyakit menular dan tidak menular - Tim kerja P2MPPTM	11 8 10 8
7.	Bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan - Seksi pelayanan kesehatan - Seksi sumber daya manusia kesehatan - Kelompok sub subtansi kefarmasian, alkes dan PKRT - Tim kerja layanan kefarmasian. - UPTD 1. Ka.Labskeda 2. KTU labskeda 3. kasie. Lab. Klinis 4. kasie lab. Kesmas	4 6 14 5 2 1 1 1 1
8.	Bidang pengendalian penduduk KB dan jaminan kesehatan Masyarakat	

Sumber: Dinas Kesehatan Propinsi Gorontalo (2025)

Dengan menggunakan rumus Slovin didapatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

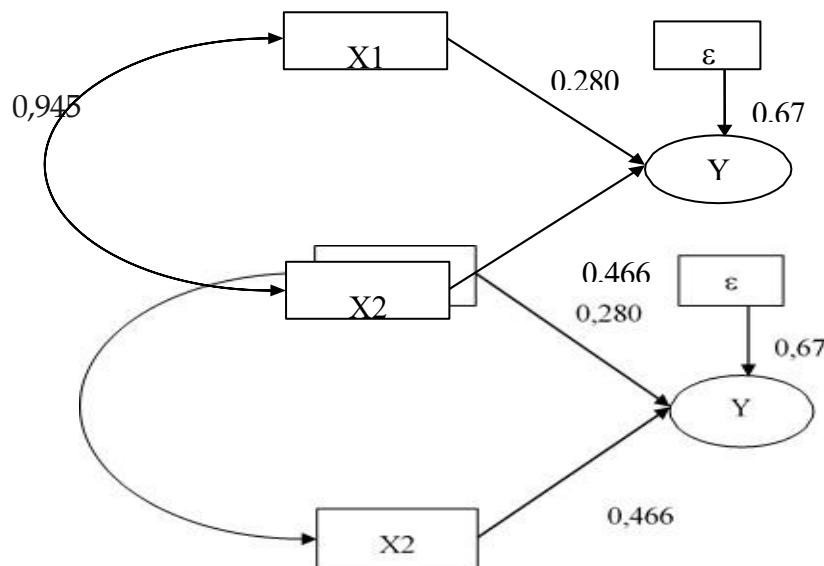
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Statistik

Berdasarkan hasil pengolahan data atas 58 responden dengan menggunakan Analisis Jalur (*path analysis*), diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.280X1 + 0.466X2 + 0.67\epsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) sebesar 0.280 atau 28% dan koefisien variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja pegawai (Y) sebesar 0.466 atau 46,6%. Sedangkan ϵ episelon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.67 atau sebesar 67%. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.330 (terlampir), ini berarti sekitar 33% pengaruh yang ada terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) oleh variabel *Work Life Balance* (X1) dan beban kerja (X2) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0.67 atau sekitar 67% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya di berikan struktur jalur dari penelitian dalam gambar berikut :



Gambar 1. Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan antara *Work Life Balance* (X1) dengan Beban Kerja sebesar 0.945 dengan tingkat hubungan sangat tinggi, sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh *Work Life Balance* (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) sebesar 0,280 atau 28%, dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai sebesar 0,466 atau 46,6%.

Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2

Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total dan Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0.280	-	28 %
X2 terhadap Y	0.466	-	46.6%
Pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y			33 %
Pengaruh variabel lain terhadap Y			67%
Total			100%

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Tabel 3. Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
Y□ X1 dan X2	0.000	0,05	Signifikan
Y□ X1	0.015	0,05	Signifikan
Y□ X2	0.000	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Work Life Balance (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memainkan peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja pegawai. *Work Life Balance* dalam penelitian ini mencakup fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan beban kerja, serta ketersediaan waktu yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga. Pegawai yang merasa memiliki kendali atas waktu dan energi mereka cenderung menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, merasa lebih termotivasi, serta lebih nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, *Work Life Balance* juga terbukti mampu menurunkan tingkat stres, mengurangi kelelahan kerja, dan meminimalkan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini secara keseluruhan berdampak pada meningkatnya perasaan positif terhadap lingkungan kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan produktivitas kerja pegawai.

Work Life Balance memiliki tiga indikator Keseimbangan waktu, Keseimbangan keterlibatan dan Keseimbangan kepuasan, kemampuan pegawai untuk membagi waktu secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi,

seperti waktu bersama keluarga, istirahat, dan aktivitas sosial. Ketika pegawai mampu mengatur waktu dengan baik, mereka cenderung merasa lebih tenang, tidak terburu-buru, dan lebih siap dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan berkaitan dengan tingkat energi dan perhatian yang diberikan secara seimbang antara peran di tempat kerja dan peran di luar pekerjaan. Pegawai yang tidak terlalu terfokus hanya pada pekerjaan atau sebaliknya, mampu menjaga keterlibatan emosional dan mental yang sehat, sehingga meminimalisir stres dan kejemuhan. Sementara itu, keseimbangan kepuasan mengacu pada sejauh mana pegawai merasa puas baik dalam aspek pekerjaan maupun kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian yang diperoleh juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Tarsisia Adisti Andarini (2020) mengemukakan bahwa program *work life balance* membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran, seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work life balance*.

Beban Kerja (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima oleh pegawai memiliki dampak langsung terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Beban kerja yang terlalu tinggi, tidak seimbang, atau tidak sesuai dengan kemampuan dan kapasitas individu dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik maupun mental, serta menurunkan motivasi kerja. Pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan cenderung mengalami perasaan tidak nyaman, cemas, dan kurang puas terhadap kondisi pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika beban kerja diberikan secara adil, sesuai dengan kapasitas dan waktu yang tersedia, maka pegawai akan merasa lebih dihargai, lebih termotivasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Nurhadi (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari Utami dan Handayani (2019) juga menemukan bahwa beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai, termasuk di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hal ini bahwa beban kerja dirasakan berlebihan dan tidak seimbang dengan kapasitas pegawai, hal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karena menimbulkan stres

dan kelelahan. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola tugas-tugas yang kompleks dan berat, sehingga beban kerja yang tinggi tidak serta merta menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga motivasi kerja a memegang peranan penting pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang kuat akan lebih tahan terhadap tekanan beban kerja dan tetap merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Kenyamanan dalam bekerja, baik dari sisi lingkungan fisik maupun hubungan antarpegawai, turut memperkuat atau memperlemah dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjadi penyeimbang dari tingginya beban kerja, karena pegawai merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tanggung jawabnya. keterkaitan antara beban kerja, kompetensi, motivasi, dan kenyamanan kerja secara bersama-sama membentuk dinamika yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Work Life Balance (X1) Dan Beban Kerja (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Hasil olah data di atas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi sering kali berhubungan langsung dengan kelelahan fisik maupun mental, serta menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini berdampak negatif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja, karena pegawai menjadi lebih mudah stres, kehilangan semangat kerja, serta mengalami penurunan kinerja. Di sisi lain, *work life balance* yang baik memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan psikologis pegawai, memberikan ruang untuk beristirahat, mengelola waktu dengan lebih baik, serta menumbuhkan motivasi dalam bekerja. pegawai yang berhasil mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih puas terhadap pekerjaannya, dan mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan, bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Demikian pula Beban Kerja (X2) juga berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Secara simultan *Work Life Balance* (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo

Kepada Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo agar tetap mempertahankan *work life balance* dan memberikan porsi pekerjaan yang tepat pada setiap pegawai, karena beban kerja

karena memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Informasi dan komunikasi antar dalam lingkup kerja harus dijaga agar tetap mengalir dengan baik dan dijaga sedemikian rupa agar kepuasan kepada pegawai tetap berada di level yang tinggi sehingga pegawai bisa memberikan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Referensi :

- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i4.130>
- Adi Karmawan, I. K., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 364. <Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I01.P19>
- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload Dan Pengaruhnya Terhadap Burnout Serta Turnover Intention Karyawan Perbankan. *Niagawan*, 11(1), 11. <Https://Doi.Org/10.24114/Niaga.V11i1.28829>
- Afuan, M., Bayu Putra, R., & Kumbara, V. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Bina Pratama Sakato Jaya Ss1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <Https://Doi.Org/10.31933/Jimt.V2i1.327>
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect Of Work Life Balance On Employee Performance In Manufacture Companies (Case Study At PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal Of Contemporary Administration And Management (ADMAN)*, 1(1), 26–33. <Https://Doi.Org/10.61100/Adman.V1i1.19>
- Ajimat, Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(3), 1-10
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112– 121. <Https://Doi.Org/10.37817/Ikraith-Ekonomika.V7i2.3340>
- Andarini, T. A. (2020). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi. Yogyakarta. Sustain*, 4(1), 1-9.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 2(2), 83. <Https://Doi.Org/10.35384/Jemp.V2i2.106>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i2.1192>
- Auliana, I. ., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 654–667.
- Barus, D. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja

- Sektor Pariwisata Di Maumere. Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 50-56.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103-120.
<Https://Doi.Org/10.37531/Yum.V11.76>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Cahyadi, R., Adithio, R., & Santoso, A. B. (2023). The Influence Of Workload And Compensation On Employee Satisfaction. *Prisma Sains : Jurnal Pengkajian Ilmu Dan Pembelajaran Matematika Dan IPA IKIP Mataram*, 11(1), 146.
<Https://Doi.Org/10.33394/J-Ps.V11i1.6618>
- Dalena, M. N., Ali, S., & Ediwarman. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115-136.
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289-294.
- Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect Of Workloads On Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, 56(1). <Https://Doi.Org/10.35741/Issn.0258-2724.56.1.14>
- Eviana, N., & Achmadi, R. (2022). Leadership Dimension: Increasing Employee Satisfaction And Engagement In Travel Industry. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 7(1), 120-131.
<Https://Doi.Org/10.26905/Jpp.V7i1.7195>
- Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022, January). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).
- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137-145.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37-45.
<Https://Doi.Org/10.9744/Jmp.6.1.37-45>
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gusvita, S. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru Wanita Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan. *Medan: Universitas Sumatera Utara*.
- Hamid, A. A. (2020). Assessing The Relationship Between Work Life Balance And Employee Job Satisfaction. 797-802. <Https://Doi.Org/10.15405/Epsbs.2020.12.05.86>
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (Jpkmn)*, 4(3), 2915-2922.
<Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.55338/Jpkmn.V4i2.1659>
- Hayati, N., Yusuf, A. M., & Miharja, R. (2022). The Relationship Between Workload And Career Development On Job Satisfaction; Case Study PT XYZ. *HOLISTICA – Journal Of Business And Public Administration*, 13(1), 125-132. <Https://Doi.Org/10.2478/Hjbpa-2022-0008>
- Hellín Gil, M. F., Ruiz Hernández, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva Llor, A. M., Roldán Valcárcel, M. D., Mikla, M., & López Montesinos, M. J. (2022). Relationship Between Job Satisfaction

- And Workload Of Nurses In Adult Inpatient Units. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(18). <Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph191811701>
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keungan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1).
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception Of Workload Balance And Employee Job Satisfaction In Work Organisations. *Heliyon*, 6(1), E03160. <Https://Doi.Org/10.1016/J.Heliyon.2020.E03160>
- International Labour Office. (2022). *Working Time And Work-Life Balance Around The World*.
- Iseolorunkanmi, O. J., & Singh, A. (2019). Cultural Identity-Induced Social Exclusion of An Ethnic Minority Group And Communal Conflicts In North- Central Nigeria. *The Journal Of Social Sciences Research*, 5(512), 1914- 1920. <Https://Doi.Org/10.32861/Jssr.512.1914.1920>
- Ismi, N., Musa, M. I., Dipoatmojo, T. S. P., Tawe, A., & Haeruddin, I. M. (2023). The Influence Of Stress Effects And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt Bank Rakyat Indonesia Tbk, Panakkukang Makassar Branch. *Journal Of Humanities Social Sciences And Business (Jhssb)*, 3(1), 78-86. <Https://Doi.Org/10.55047/Jhssb.V3i1.815>
- Kerja, K., Di, A. S. N., Kantor, L., Ujung, K., & Parepare, K. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadapkepuasan Kerja Asn Di Lingkungan Kantorkecamatan Ujung Kota PAREPARE. 2(September), 346-360.
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 109-119. <Https://Doi.Org/10.26740/Jim.V12n1.P109-119>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universita Udayana*, 8(6),3674. <Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P14>
- Madrid, H. P., Barros, E., & Vasquez, C. A. (2020). The Emotion Regulation Roots Of Job Satisfaction. *Frontiers In Psychology*, 11(November), 1-8. <Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2020.609933>
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). Non Probality Sampling . *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta*, 16(1), 1-11.
- Malik, N. (2023). *Organizations Should Maintain Employee's Work-Life Balance*. *Journal Of Economics, Finance And Management Studies*, 06(08), 3793- 3800. <Https://Doi.Org/10.47191/Jefms/V6-18-29>
- Malika, D., & Irfani, A. (2022). Pengaruh Manajemen Talenta terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 43-46.
- Misra, D. P., & Agarwal, V. (2020). Generating Working Hypotheses For Original Research Studies. *Central Asian Journal Of Medical Hypotheses And Ethics*, 1(1), 14-19. <Https://Doi.Org/10.47316/Cajmhe.2020.1.1.02>
- Monalis, E., Rumawas, W., & Tumbel, T. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 1(3), 279-284.
- Mubarak, A. (2023). Apakah Work-Life Balance Masih Layak Diteliti? Systematic Review Mengenai Work-Life Balance Terkini. *Schema: Journal of Psychological Research*, 8(2), 68-81. <Https://Doi.Org/10.29313/Schema.V8i2.12781>
- Muchanga, M., & Chalawila, I. (2022). Challenges Experienced By Postgraduate Candidates In The Application Of Conceptual Frameworks In Scientific Research. *International Journal of*

- Scientific Research And Management, 10(02), 2174–2183.
<Https://Doi.Org/10.18535/Ijsrm/V10i2.EI02>
- N Sangeetha. (2023). Work Life Balance Impact On Job Satisfaction. *Tujin Jishu/Journal of Propulsion Technology*, 44(4), 5716–5720. <Https://Doi.Org/10.52783/Tjjpt.V44.I4.1973>
- Neupane, B. (2019). A Study On Factors Influencing The Job Satisfaction Of Bank Employees In Nepal (With Special Reference To Kathmandu, Lalitpur, And Bhaktapur District). *NCC Journal*, 4(1), 9–15. <Https://Doi.Org/10.3126/Nccj.V4i1.24728>
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). 2. Pendahuluan - Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Ogunola, A. A. (2022). Quality Of Work-Life And Work-Life Balance As Predictors Of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal Of Psychology*, 10(1), 74–84. <Https://Doi.Org/10.15408/Tazkiya.V10i1.22499>
- Omieku, C. V, & Kab, F. (2024). *Issn : 3025-9495*. 7(8).
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The Effect Of Work-Life Balance And Workload On Job Satisfaction To Affect Nurse Performance. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 7(2), 884. <Https://Doi.Org/10.33087/Ekonometris.V7i2.1150>
- Putri, N. P. C. S. P., Sugianingrat, I. A. P. W. S., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1032–1042.
- Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 24(1).
- Riduwan Akdon (2007). Rumusdan Data Dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022, Januari). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa barat. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 170-174).
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job Quality And Work –Life Balance Of Teleworkers. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(6), 1–13. <Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph18063239>
- Riduwan. 2018. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 76-. <Https://Doi.Org/10.51977/Jsm.V3i2.562>
- Santi Hariati , Muhammad Arif Nasution, W. W. (2021). Analisis Faktor Eksternal Yang Mempengaruhi Beban Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pada Pemilihan Umum 2019. Vol. 10 No. 2 (2021): *PERSPEKTIF-July*, Analysis, External Factors, Workload. <Https://Doi.Org/10.31289/Perspektif.V10i2.4616>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote Work And Work- Life Balance: Lessons Learned From The Covid-19 Pandemic And Suggestions For HRD Practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <Https://Doi.Org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Sinambow, C., & Lengkong, V. P. K. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil-Hasil Riset Pada Jurnal Emba Feb-Unsrat Identification Of Job Satisfaction Facktors Based On Research Results In The Jurnal Emba Feb-Unsrat. *Taroreh 80 Jurnal EMBA*, 10(3), 80–87. <Https://Doi.Org/10.35794/Emba.V10i3.41377>.

- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does A Workload Influence The Performance Of Bank Employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. <Https://Doi.Org/10.5267/J.Msl.2019.2.007>
- 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>
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I03.P03>
- Sudarmono, R. A., Supriyono, & Edris, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Person-Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 265–276. <Https://Doi.Org/10.55927/Ministal.V1i3.1201>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alphabet.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Thifal, G. R., & Kusumaningrum, F. A. (2021). *Work-Life Balance And Job Satisfaction Among Worker Women*. <Https://Doi.Org/10.4108/Eai.18-11- 2020.2311757>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <Https://Doi.Org/10.31959/Jm.V7i1.86>