
**PENGARUH BEBAN KERJA, FLEKSIBILITAS WAKTU KERJA DAN
WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
DI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BATU BARA**

Dio Pangestu¹, Abdul Rahman^{2*}

Universitas Asahan, Kisaran

Email: pangestud607@gmail.com¹, hjabdrahman30@gmail.com^{2*}

Abstract: *Employee job satisfaction is an important factor in supporting organizational performance, particularly in government institutions. Workload, flexibility of working hours, and work-life balance are considered factors influencing job satisfaction. This study aims to analyze the effect of these variables on employee job satisfaction at the Secretariat of DPRD Batu Bara Regency. This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis and involved 32 respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires using a Likert scale. The results showed that workload, flexibility of working hours, and work-life balance simultaneously have a significant effect on job satisfaction, with an F-value of 55.068 and a significance level of less than 0.05. Partially, workload and flexibility of working hours have no significant effect on job satisfaction, while work-life balance has a significant and dominant effect. The coefficient of determination shows that 84.0% of job satisfaction can be explained by the independent variables, while the remaining 16.0% is influenced by other factors outside the study.*

Keywords: *Workload, Flexibility of Working Hours, Work-Life Balance, Job Satisfaction*

Abstrak: Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintahan. Beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* merupakan beberapa faktor yang diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda dan melibatkan 32 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung sebesar 55,068 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Secara parsial, beban kerja dan fleksibilitas waktu kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *work life balance* berpengaruh signifikan dan menjadi variabel yang paling dominan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 84,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

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

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan suatu

organisasi, terutama pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki tanggung jawab dalam menjalankan berbagai fungsi

administratif dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki motivasi yang tinggi, serta mampu bekerja secara lebih produktif. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat absensi, serta munculnya berbagai permasalahan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan kondisi yang terdapat di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, masih ditemukan adanya capaian kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari beberapa bidang yang realisasinya belum mencapai target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang perlu dikaji lebih lanjut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja dan stres, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kejenuhan. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan beban kerja yang seimbang agar pegawai dapat bekerja secara optimal. Selain itu, fleksibilitas waktu kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Fleksibilitas waktu kerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *work life balance*. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga kesejahteraan pegawai. Pegawai yang mampu menjaga

keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja. Namun, apabila beban kerja tidak sesuai, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, maka dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi psikologis pegawai.

Fleksibilitas waktu kerja merupakan kebebasan yang diberikan kepada pegawai dalam mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan, selama tidak mengganggu pelaksanaan tugas. Fleksibilitas ini memungkinkan pegawai untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Work life balance merupakan kondisi dimana pegawai mampu menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance*.

Berdasarkan hubungan antar variabel tersebut, maka hipotesis yang

diajukan adalah bahwa beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara pada periode Januari hingga Mei 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Model persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengujian meliputi uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan

kerja.

Tabel 1 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVAa

Model		F	Sig.
1	Regression	55.068	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance,

Fleksibilitas Waktu Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, data diolah (2026)

Nilai Fhitung sebesar 55,068 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, nilai *Sum of Squares* pada model regresi sebesar 64,558 menunjukkan besarnya variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sementara itu, nilai residual sebesar 10,942 menunjukkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja telah mampu dijelaskan oleh model penelitian yang digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji-t) Coefficientsa

	t	Sig.
Model		
1 (Constant)	1.800	.083
Beban Kerja	.834	.411
Fleksibilitas Waktu Kerja	-.189	.851
Work Life Balance	12.058	.000

Sumber: Hasil Output SPSS, data

diolah (2026)

Hasil pengujian parsial menunjukkan adanya perbedaan pengaruh antar variabel independen terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,411 ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Variabel fleksibilitas waktu kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,851 ($> 0,05$), yang juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, meskipun tidak signifikan secara statistik.

Sebaliknya, variabel *work life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan nilai *t* sebesar 12,058. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai beta sebesar 0,904 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan variabel lainnya.

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model R	R Square	Adjusted R Square
1	.925 ^a	.855

- a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Fleksibilitas Waktu Kerja, Beban Kerja
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS data diolah (2026)

Nilai R Square sebesar 0,855 menunjukkan bahwa sebesar 85,5% variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance*. Sementara itu, sebesar 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,840 menunjukkan bahwa model tetap memiliki tingkat ketepatan yang tinggi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang baik.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja, sehingga perubahan pada kombinasi variabel tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.

Namun, hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa tidak semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima pegawai masih berada dalam batas yang dapat diterima, sehingga tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kepuasan kerja.

Fleksibilitas waktu kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja belum menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini dapat terjadi apabila fleksibilitas yang tersedia belum memberikan dampak yang nyata terhadap kenyamanan kerja pegawai.

Sebaliknya, *work life balance* menunjukkan pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki kondisi psikologis

yang lebih baik, sehingga lebih puas dalam bekerja.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian telah mampu merepresentasikan sebagian besar faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* menjadi faktor yang paling dominan, sementara beban kerja dan fleksibilitas waktu kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, meskipun tetap berkontribusi secara simultan dalam model penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja, fleksibilitas waktu kerja, dan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Batu Bara. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai dalam model penelitian yang digunakan.

Namun, secara parsial tidak seluruh variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan. Beban kerja dan fleksibilitas waktu kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, *work life balance* terbukti memiliki pengaruh signifikan dan menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja sebaiknya difokuskan pada penciptaan kondisi kerja yang mendukung terciptanya *work life*

balance, tanpa mengabaikan pengelolaan beban kerja dan fleksibilitas waktu kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandur, A. (2013). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Nurulita Imansari.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Fatimah, R. S., Baldina, I. R., Khofifah, G., Nurjanah, I., Taqyun, K., Sekarini, R. A., & Rini, D. P. (2026). Pengaruh *work life balance*, flexible work arrangements, career planning terhadap kepuasan kerja pada Baznas Basis Provinsi DKI Jakarta. *Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 405–413.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, & Saleh, M. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Ekonomi dan Bisnis*, 26(1), 105–114.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Yaskawa Electric Indonesia. *Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 185–192.
- Ibrahim, R. (2024). *Mengelola work life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen*. Eureka Media Aksara.
- Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3, 105–119.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*.
- Pamrena, D. W. I., Ubaidillah, H., & Sumartik. (2025). Pengaruh kompensasi, stres kerja, fleksibilitas waktu kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja driver ojek online. *Jurnal Ilmiah MEA*, 9(2), 836–862.

-
- Rizal, S., & Rizaldi, A. R. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 5, 98–107.
- Salwa, N., Lahat, M. A., & Utama, D. C. (2025). Pengaruh work life balance dan fleksibilitas terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sea Today. 2(1), 48–55.
- Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh work life balance, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV FA Chemical. *Economics and Business*, 8(1), 63–85.
- Sisca, E. C. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Penulis.
- Soelistya, D., & Syahputra, M. R. H. (2016). *Media lingkungan spirit kinerja karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, E. (2013). *Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja*. Alauddin University Press.