

## **Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction**

### **Work-Life Balance As a Mediating Effect of Workload and Work-Family Conflict on Life Satisfaction**

Windra Halim<sup>1</sup>, Andreas Heryjanto<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Bunda Mulia Jakarta

[wizzly.wh@gmail.com](mailto:wizzly.wh@gmail.com)

**Abstrak** - Penelitian ini dijalankan dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi yang dapat dilihat dari keadaan sumber daya manusianya belum bisa dikatakan baik atau maksimal. Walaupun indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*) Indonesia juga meningkat sebanyak 0,82% menjadi 71,39%. Akan tetapi, capaian itu masih lebih rendah dibandingkan negara satu kawasan seperti Singapura, Malaysia, dan Brunai Darussalam. Berdasarkan data di UNDP, ketiga negara itu sudah masuk dalam kategori *very high human development*. Selain itu, standar jam kerja di Indonesia adalah 160 jam kerja perbulan, sedangkan jam kerja di PT. Hamido selalu di atas itu sehingga membuat beban kerja yang dirasakan karyawan cenderung tinggi. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Hamido dengan jumlah karyawan yaitu sebanyak 63 orang. Penelitian ini menggunakan jenis riset *hypothesis testing*. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode pengolahan data yang digunakan adalah *partial least square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*, *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*, *workload* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*, *work-family conflict* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*, *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *life satisfaction*, *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *life satisfaction* melalui *work-life balance* dan *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *life satisfaction* melalui *work-life balance*.

**Kata Kunci** : *Workload, Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Life Satisfaction.*

**Abstract** - This research was carried out with the aim of resolving the problems that occurred which could be seen from the condition of the human resources which could not be said to be good or maximal. Although Indonesia's human development index also increased by 0.82 percent to 71.39. However, this achievement is still lower than countries in the region such as Singapore, Malaysia and Brunei Darussalam. Based on UNDP data, the three countries have entered the very high human development category. In addition, the standard working hours in Indonesia is 160 working hours per month, while the working hours at PT. Hamido is always above that, making the workload felt by employees tend to be high. The subjects selected in this study were PT. Hamido with a total of 63 employees. This study uses a type of hypothesis testing research. This type of research is quantitative. The data processing method used is partial least square. The results showed that workload had a significant negative effect on work-life balance, work-family conflict had a significant negative effect on work-life balance, workload had no direct effect on life satisfaction, work-family conflict had no direct effect on life satisfaction, work-life balance has a significant positive effect on life satisfaction, workload has a significant negative effect on life satisfaction through work-life balance and work-family conflict has a significant negative effect on life satisfaction through work-life balance.

**Keywords** : *Workload, Work-Family Conflict, Work-Life Balance, Life Satisfaction.*

#### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja di sebuah perusahaan menjadi sebuah faktor yang krusial dalam kegiatan perusahaan sehari-hari. Di Indonesia, keadaan sumber daya manusia belum bisa dikatakan baik atau maksimal. Walaupun indeks pembangunan manusia (*Human Development Index*) Indonesia juga meningkat sebanyak 0,82% menjadi 71,39%. Akan tetapi, capaian itu masih lebih rendah dibandingkan negara satu kawasan seperti Singapura, Malaysia, dan Brunai Darussalam. Berdasarkan data di UNDP, ketiga negara itu sudah masuk dalam kategori *very high human development*. Melihat keadaan tersebut, permasalahan sumber daya manusia di Indonesia menjadi sebuah permasalahan yang belum terselesaikan, dan tentunya membutuhkan analisa-analisa yang mendalam mengenai sumber daya manusia di Indonesia. Salah satu masalah sumber daya manusia yang terjadi di Indonesia adalah masalah mengenai

kepuasan dari hidup sumber daya manusia itu atau *life satisfaction*. *Life satisfaction* berbeda dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja lebih terfokus pada kepuasan karyawan selama bekerja dan menjalankan tugas-tugas mereka, sedangkan *life satisfaction* terfokus pada kepuasan karyawan secara general atas hidup mereka selama bekerja di sebuah perusahaan. Danish et al. (2019) menyatakan pengertian *life satisfaction* adalah tingkat di mana perasaan orang dipengaruhi secara positif atau negatif tentang kehidupan mereka. Karyawan akan lebih berkomitmen dalam pekerjaan dengan menunjukkan hasil kerja yang baik dan menunjukkan tingkat absensi yang rendah jika karyawan tersebut memiliki kehidupan yang lebih puas/cukup. Penelitian mengenai *life satisfaction* masih jarang diteliti, sehingga penelitian ini mencoba memberikan temuan baru mengenai *life satisfaction* karyawan serta pentingnya mengetahui tingkat *life satisfaction* karyawan di Indonesia, terutama di perusahaan-perusahaan. Pada penelitian ini, perusahaan yang akan diteliti adalah PT. Hamido.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tasdelen-Karckay dan Bakalim (2017) dijelaskan bahwa salah satu faktor yang bisa memengaruhi kepuasan hidup karyawan adalah *work-life balance*. Menurut Clarke, et. al dalam Abdirahman, et. al (2018), *work-life balance* didefinisikan sebagai titik ekuilibrium antara jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan oleh seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Tercapainya *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepribadian, *well-being*, dan kecerdasan emosi sedangkan faktor eksternal terbagi menjadi dua yaitu faktor yang berasal dari organisasi dan lingkungan sosial. Saat seseorang memiliki *work-life balance* yang tinggi artinya karyawan tersebut memiliki keseimbangan hidup yang tinggi juga. Dengan keadaan tersebut, maka karyawan cenderung akan merasakan bahwa apa yang mereka lakukan selama bekerja dapat diseimbangi dengan apa yang mereka lakukan atau perlu lakukan di kehidupan di luar bekerja, dan hal ini akan membuat karyawan merasakan adanya kepuasan terhadap hidup mereka selama bekerja di perusahaan.

Tentunya, untuk dapat membentuk keseimbangan hidup dengan pekerjaan, ada banyak faktor yang harus diperhatikan seperti faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, keluarga dan sebagainya. Merujuk pada pekerjaan, faktor yang diduga mampu memengaruhi *work-life balance* adalah beban kerja (*workload*). Menurut Diana (2019), beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang memiliki batasan waktu untuk dapat diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja dapat terdiri dari beban kerja kuantitatif yang timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu serta beban kerja kualitatif, yaitu jika karyawan tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan dari tenaga kerja.

Suhaimi et al (2018) menemukan bahwa beban kerja memang dapat memengaruhi *work-life balance*. Hal tersebut dikarenakan beban kerja yang tinggi, membuat orang merasa bahwa apa yang mereka kerjakan lebih berat dari apa yang mereka dapatkan di luar pekerjaan karena waktu mereka habis dan terlalu condong ke pekerjaan mereka sehingga membuat *work-life balance* menurun.

Faktor lain yang bisa memengaruhi *work-life balance* adalah dari tuntutan yang kuat antara keluarga dengan pekerjaan mereka atau disebut *work-family conflict*. Ajala (2017) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai konflik antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. Seseorang yang merasakan *work-family conflict* terlalu tinggi, cenderung akan merasakan adanya konflik antara mereka harus mengutamakan pekerjaan mereka atau keluarga mereka, terutama saat mereka harus menafkahi keluarga mereka, disisilain mereka memiliki peran menjadi ibu atau ayah di keluarga mereka, hal ini menjadi sebuah konflik yang akan membuat keseimbangan hidup mereka terganggu dan membuat *work-life balance* menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian Suhaimi et al (2017) yang menegaskan bahwa memang *work-family conflict* dapat memengaruhi *work-life balance*. Dari hasil observasi yang dilakukan, ditemukan fakta bahwa memang banyak karyawan yang ditugaskan untuk

menyelesaikan pekerjaan di luar kota untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga membuat waktu mereka bersama keluarga terkurus. Hal ini mendukung adanya masalah mengenai *work-family conflict* di perusahaan.

## TINJAUAN LITERATUR

### **Workload**

Menurut Diana (2019), beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang memiliki batasan waktu untuk dapat diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja dapat terdiri dari beban kerja kuantitatif yang timbul karena tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu serta beban kerja kualitatif, yaitu jika karyawan tidak mampu untuk melakukan suatu tugas/ tugas tidak menggunakan keterampilan dari tenaga kerja. Menurut Suhaimi et al. (2018), Nizam dan Kam (2018), serta Omar et al. (2015), karyawan dengan *workload* yang tinggi cenderung akan merasakan keseimbangan hidup yang rendah.

Menurut Cuyper dan Witte (2006), Goh, et. al (2015) *workload* yang tinggi akan berpengaruh terhadap rendahnya *life satisfaction* karyawan dalam kehidupan sehari-hari selama bekerja.

### **Work-Family conflict**

Menurut Majekodunmi (2017) mendefinisikan *family conflict* sebagai bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga terjadi bersamaan serta saling mempengaruhi satu sama lain. *Work-family conflict* merupakan studi dua arah mengenai kategori konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan. Menurut Rini, et. al (2020), Masita, et. al (2019), dijelaskan bahwa karyawan dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi cenderung akan merasakan keseimbangan hidup yang rendah.

Menurut Madhavi (2018), McMillan dan Morris (2012), Cazan, et. al (2019) ditemukan bahwa tingginya konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh seorang karyawan akan berdampak pada penurunan *life satisfaction* karyawan itu sendiri.

### **Work-life balance dan Life satisfaction**

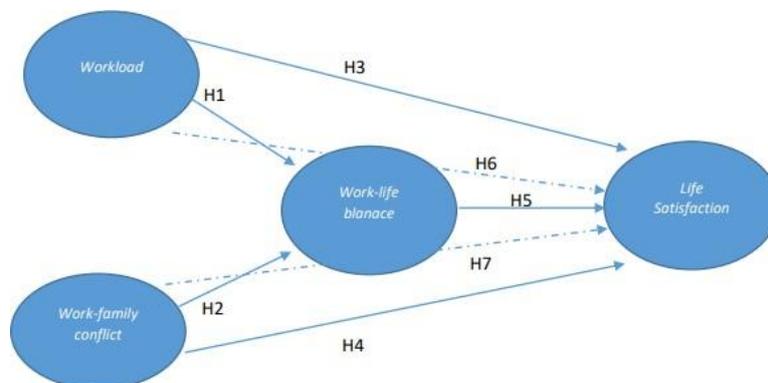
Menurut Clarke, et al (2004), *work-life balance* didefinisikan sebagai titik ekuilibrium antara jumlah waktu dan usaha yang dihabiskan oleh seseorang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Tercapainya *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kepribadian, *well-being*, dan kecerdasan emosi sedangkan aktor eksternal terbagi menjadi dua yaitu faktor yang berasal dari organisasi dan lingkungan sosial. Menurut Dagh (2017) *Life satisfaction* didefinisikan sebagai kasus atau kesimpulan yang diambil seseorang dengan membandingkan harapan dengan yang dia miliki dalam hidup, evaluasi positif atas hidupnya sesuai dengan kriteria yang ditentukan sendiri dan faktor penting untuk kebahagiaan yang komprehensif. Menurut Jannah dan Suryani (2020), Yusuf dan Khan (2018) dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi akan meningkatkan *life satisfaction* mereka selama bekerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Suhaimi, et. al (2018) Nizam dan Kam (2018) serta Omar, et. al (2015), dijelaskan bahwa karyawan dengan *workload* yang tinggi cenderung akan merasakan keseimbangan hidup yang rendah selanjutnya dengan keseimbangan hidup yang rendah, menurut Jannah dan Suryani (2020), Yusuf dan Khan (2018) akan menurunkan *life satisfaction* mereka selama bekerja.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rini, et. al (2020), Masita, et. al (2019), dijelaskan bahwa karyawan dengan *work-family conflict* yang tinggi cenderung akan merasakan keseimbangan hidup yang rendah selanjutnya dengan keseimbangan hidup yang rendah, menurut Jannah dan Suryani (2020), Yusuf dan Khan (2018) akan menurunkan *life satisfaction* mereka selama bekerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Karckay dan Bakalim (2017), mengatakan bahwa variabel *work- life balance* merupakan mediator penuh antara *work-family conflict* dan *life satisfaction*, dan efek tidak langsung dari variabel *work-family conflict*

terhadap *life satisfaction* melalui *work-life balance* dilihat secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan.

## DESAIN PENELITIAN



Gambar 1. Desain Penelitian  
Sumber: Diolah Peneliti (2021)

### Hipotesis

- H1: *Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*  
 H2: *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*  
 H3: *Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *life satisfaction*  
 H4: *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *life satisfaction*  
 H5: *Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *life satisfaction*  
 H6: *Work-Life Balance* Memediasi Pengaruh *Workload* Terhadap *Life Satisfaction*  
 H7: *Work-life balance* memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *life satisfaction*

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. (Sekaran dan Bougie, 2013)

#### Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data primer dengan menggunakan kuesioner dapat dikumpulkan dengan menggunakan pertanyaan – pertanyaan yang disajikan dengan format tertentu. Skala pengukuran instrumen di penelitian ini menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2017).

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan pada perusahaan yang diteliti.

#### Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan yang berjumlah 173 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagian dari seluruh karyawan pada perusahaan Untuk menghitung jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Dari rumus tersebut maka dapat ditemukan jumlah sampel sebanyak 63 karyawan pada perusahaan tersebut.

#### Operasionalisasi Variabel.

Variabel dalam penelitian diukur sebagaimana disajikan dalam tabel 1

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Workload</i>	Beban waktu	1. Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan
Sumber:		2. Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam

Variabel	Dimensi	Indikator	
Tarwaka (2004)		pelaksanaan 3. Menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam monitoring tugas	
	Beban usaha mental	1. Usaha mental 2. Kekuatan mental yang diperlukan	
	Beban tekanan psikologis	1. Resiko pekerjaan 2. Kebingungan 3. Frustrasi	
<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Time based conflict</i>	1. Pembagian waktu 2. Tuntutan waktu dari perusahaan yang tinggi 3. Tuntutan waktu dari keluarga yang tinggi	
Sumber: Greenhaus & Beutell (1985)	<i>Strained based conflict</i>	1. Rasa cemas karena harus menyeimbangkan kerja dan keluarga 2. Rasa stres karena harus seimbang antara kerja dan keluarga	
	<i>Behavior based conflict</i>	1. Norma di perusahaan yang menyulitkan karyawan untuk fokus pada keluarga 2. Norma terhadap keluarga yang membuat karyawan sulit untuk fokus bekerja.	
<i>Work-Life Balance</i>	Keseimbangan waktu	1. Adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan keluarga 2. Adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial 3. Adanya keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan waktu pribadi	
		Keseimbangan keterlibatan	1. Adanya kemampuan untuk terlibat dengan pekerjaan yang dijalankan 2. Adanya kemampuan untuk terlibat dalam keluarga 3. Adanya kemampuan untuk terlibat dalam kehidupan social
		Keseimbangan kepuasan	1. Rasa puas dengan kehidupan yang dijalani 2. Rasa puas dengan pekerjaan saat ini 3. Rasa puas dengan peran yang dijalankan dalam keluarga 4. Rasa puas dengan kehidupan pribadi
<i>Life Satisfaction</i>	<i>Unidimensional</i>	1. Keinginan untuk mengubah kehidupan 2. Kepuasan terhadap hidup saat ini 3. Kepuasan hidup di masa lalu 4. Kepuasan terhadap kehidupan di masa depan 5. Penilaian orang lain terhadap kehidupan seseorang	

SUMBER: TASDELENKARCKAY (2017)

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Total responden dari penelitian ini adalah 63 responden. Dari hasil olah data responden terlihat bahwa usia paling banyak adalah 21-24 tahun dengan persentase sebesar 33,3%, untuk jenis kelamin paling banyak adalah pria dengan presentase 50,8% dan lama bekerja paling banyak adalah >5 tahun dengan persentase sebesar 28,6%.

**Uji Validitas Dan Reliabilitas**

*Outer loading* digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebuah indikator mampu merefleksikan variabel dalam penelitian. Dalam uji *partial least square*, standarisasi untuk penilaian *outer loadings* adalah 0.7, sehingga, seluruh indikator dalam penelitian ini nilai loadings sudah diatas 0.7 berarti dapat dikatakan *valid*. (Hair et al, 2019)

Tabel 2. Uji *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai Loading	
<b>Workload</b>	WL1	0.829	
	WL2	0.833	
	WL3	0.821	
	WL4	0.728	
	WL5	0.861	
	WL6	0.812	
	WL7	0.859	
	WL8	0.885	
<b>Work-Family Conflict</b>	WFC1	0.758	
	WFC2	0.851	
	WFC3	0.824	
	WFC4	0.815	
	WFC5	0.866	
	WFC6	0.796	
	WFC7	0.761	
<b>Work-Life Balance</b>	WLB3	0.915	
	WLB4	0.858	
	WLB5	0.847	
	WLB6	0.823	
	WLB7	0.832	
	WLB8	0.709	
	WLB9	0.800	
	WLB10	0.791	
	<b>Life Satisfaction</b>	LS1	0.832
		LS2	0.790
LS3		0.860	
LS4		0.883	
LS5		0.895	

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

*Average Variances Extracted* digunakan untuk melihat nilai validitas untuk setiap variabel secara keseluruhan. setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Average Variances Extracted* diatas

0.5 berarti dapat dikatakan *valid*. (Hair et al, 2019).

Tabel 3. Uji AVE

VARIABEL	AVE
LIFE SATISFACTION	0.727
WORK FAMILY-CONFLICT	0.658
WORK LIFE BALANCE	0.679
WORKLOAD	0.688

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Uji *Composite Reliability* digunakan untuk melihat nilai reliabilitas dari tiap variabel tanpa melihat adanya perbedaan kovarians maupun nilai *loadings* dari masing-masing indikator. setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai CR diatas 0.6 berarti dapat dikatakan reliabel (Hair et al, 2019).

Tabel 4. Uji *Composite Reliability*

VARIABEL	CR
<i>LIFE SATISFACTION</i>	0.930
<i>WORK FAMILY-CONFLICT</i>	0.931
<i>WORK LIFE BALANCE</i>	0.944
<i>WORKLOAD</i>	0.946

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

#### Uji Hipotesis

Uji t atau uji koefisien egresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian. Jika keseluruhan nilai hipotesis mempunyai nilai CR diatas 1,967 dan *p-value* dibawah 0,05 maka hipotesis diterima. (Duwi Priyatno, 2012),

Tabel 5 Uji Hipotesis

	<b>Path C</b>	<b>CR</b>	<b>P-value</b>
<b>WL -&gt; WLB</b>	-0.378	3.573	0.000
<b>WFC -&gt; WLB</b>	-0.368	3.507	0.000
<b>WL -&gt; LS</b>	0.066	0.587	0.557
<b>WFC -&gt; LS</b>	-0.117	1.055	0.292
<b>WLB -&gt; LS</b>	0.918	12.024	0.000
<b>WL -&gt; WLB -&gt; LS</b>	-0.347	3.673	0.000
<b>WFC -&gt; WLB -&gt; LS</b>	-0.338	3.634	0.000

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

*Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*. Suhaimi, et. al (2018) Nizam dan Kam (2018) serta Omar, et. al (2015) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *workload* atau beban kerja yang berlebih dan tinggi cenderung akan kehilangan keseimbangan antara pekerjaan mereka dengan kehidupan mereka. Hal ini membuat karyawan dengan tingkat *workload* yang tinggi akan mengalami krisis keseimbangan hidup dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan konsistensi antara hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian ini di mana keduanya sama-sama menemukan hasil yang negatif dan signifikan. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis pertama diterima.

*Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Rini, et. al (2020), Masita, et. al (2019), menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat konflik tinggi antara pekerjaan dengan keluarga biasanya lebih sulit untuk bisa menyeimbangkan diri dan kepentingan antara kehidupan sehari-hari mereka di luar pekerjaan dengan kehidupan di dalam pekerjaan. Keadaan ini membuat karyawan dengan tingkat konflik yang besar akan memiliki keseimbangan hidup dan pekerjaan yang rendah. Hal ini menunjukkan konsistensi antara hasil penelitian sebelumnya dengan penelitian ini dimana keduanya sama-sama menemukan hasil yang negatif dan signifikan. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis kedua diterima.

*Workload* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*. Cuyper dan Witte (2006), Goh, et. al (2015) menemukan keterkaitan antara *workload* terhadap *life satisfaction* dimana dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi cenderung memiliki rasa tidak puas dengan kehidupan mereka. Namun, hasil penelitian ini memberikan temuan berbeda bahwa ternyata *workload* tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction*. Hal ini bisa

terjadi dikarenakan *workload* lebih mengacu pada beban dalam bekerja berbeda dengan *life satisfaction* yang mengacu pada kepuasan hidup secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan bahwa memang *workload* yang tinggi belum tentu akan langsung memengaruhi kepuasan hidup seseorang. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis ketiga ditolak.

*Work-family conflict* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction* karyawan. Madhavi (2018), McMillan dan Morris (2012), Cazan, et. al (2019) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat konflik yang tinggi antara keluarga dan pekerjaan cenderung akan memiliki kepuasan hidup yang rendah. Namun, penelitian ini menemukan hasil yang berbeda dimana dijelaskan bahwa ternyata *Work-family conflict* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *life satisfaction* karyawan. Hal ini dapat terjadi karena seseorang dengan konflik keluarga dan pekerjaan yang tinggi, belum tentu akan merasakan kepuasan yang rendah jika mereka masih bisa mengimbangi keduanya. Hal ini juga menunjukkan peran mediasi yang sangat penting yaitu *work-life balance*. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis keempat ditolak.

*Work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *life satisfaction* karyawan. Jannah dan Suryani (2020), Yusuf dan Khan (2018) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat keseimbangan hidup dan pekerjaan yang baik akan menemukan kepuasan hidup yang tinggi karena mereka akan merasa apa yang mereka harapkan dalam hidup terpenuhi dengan adanya keseimbangan tersebut. Oleh karena itu, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *life satisfaction*. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis kelima diterima.

*Workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *life satisfaction* melalui *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa memang karyawan yang memiliki tingkat *workload* tinggi, akan dapat memengaruhi kepuasan hidup mereka jika *workload* tersebut dapat mempengaruhi keseimbangan hidup mereka atau *work-life balance*. Hasil ini menunjukkan juga bahwa penggunaan variabel mediasi dalam penelitian ini mengarahkan temuan baru bahwa memang *work-life balance* merupakan variabel mediasi antara beban kerja atau *workload* terhadap *life satisfaction* atau kepuasan hidup. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis keenam diterima.

*Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *life satisfaction* melalui *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa memang karyawan yang memiliki tingkat konflik kepentingan kerja dan keluarga tinggi, akan dapat mempengaruhi kepuasan hidup mereka jika konflik tersebut dapat mempengaruhi keseimbangan hidup mereka atau *work-life balance*. Hasil ini menunjukkan juga bahwa penggunaan variabel mediasi dalam penelitian ini mengarahkan temuan baru bahwa memang *work-life balance* merupakan variabel mediasi antara *work-family conflict* terhadap *life satisfaction* atau kepuasan hidup. sehingga hasil penelitian untuk Hipotesis ketujuh diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari penelitian ini adalah Hipotesis pertama, kedua, kelima, keenam dan ketujuh diterima, *Workload* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Life Satisfaction*, namun pada saat *Work-Life Balance* memediasi pengaruh *Workload* terhadap *Life Satisfaction*, maka pengaruh tersebut menjadi negatif signifikan. *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Life Satisfaction*, namun pada saat *Work-Life Balance* memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Life Satisfaction*, maka pengaruh tersebut menjadi negatif signifikan. Dari sisi *workload*, perusahaan perlu lebih memerhatikan aspek *workload* yang dirasakan saat ini dengan cara memerhatikan jam kerja reguler karyawan setiap hari, memerhatikan jam lembur karyawan yang bekerja, menerapkan sistem kerja shifting pada beberapa divisi yang memiliki tanggung jawab dan job desk lebih padat dan berat, hal ini perlu dipertimbangkan agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dan juga agar karyawan dapat bekerja sesuai target perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dan juga dari sisi karyawan, juga perlu memperhatikan dan menentukan prioritas kerja, agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terfokus dan lebih maksimal.

Dari sisi work-family conflict, perusahaan juga perlu memerhatikan aspek work-family conflict yang dirasakan karyawan dengan cara memerhatikan sistem kerja karyawan, dan juga menjadikan cuti sebagai hak karyawan untuk bisa beristirahat dan menghabiskan waktu di rumah bersama keluarga. Selain itu dari sisi karyawan juga perlu lebih menyeimbangkan waktu antara urusan pekerjaan dan keluarga. Karyawan yang memiliki peran ganda didalam keluarga juga perlu memerhatikan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal penting dalam kehidupan, sehingga dari pemahaman ini tidak ada salah satu hal yang harus dikorbankan.

Dari sisi work-life balance, perusahaan juga perlu memerhatikan aspek work-life balance yang dirasakan karyawan dengan cara menurunkan beban kerja atau workload dan menekan tingkat konflik keluarga dan kehidupan atau work family conflict karyawan. Namun, perusahaan juga disarankan untuk dapat mengadakan acara yang mengikutsertakan keluarga dari tiap karyawan, memberikan benefit kepada keluarga karyawan sehingga karyawan dapat fokus untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Dari sisi karyawan, harus dapat membuat prioritas untuk membagi waktu antara pekerjaan dengan kebutuhan rumah atau keluarga hal ini dilakukan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan keluarga

## REFERENSI

- Abdirahman, H. I., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM)*, V(5).
- Aidley, D. (2018). *Introducing Quantitative Methods: A Practical Guide*. New Zealand: Red Globe Press.
- Ajala, E. M. (2017). Work-Family Conflict and Family-Work Conflict as Correlates of Job Performance Among Working Mothers: Implications For Industrial Social Workers. *African Journal of Social Work*, VII(1).
- Alghamdi, F. S. (2015). Another Look at Job and Life Satisfaction among Employees: Evidence from a Developing Country. *American Journal of Industrial and Business Management*, V, 11-19.
- Arora, N., & Aggarwal, A. (2018). The role of perceived benefits in formation of online shopping attitude among women shoppers in India. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Cazan, A.-M., Truța, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The Work-Life Conflict and Satisfaction with Life: Correlates and the Mediating Role of the Work-Family Conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, XXI(1), 3-10.
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work and family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, XXXIII(2), 121-140.
- Cuyper, N. D., & Witte, H. D. (2006). Autonomy and Workload Among Temporary Workers: Their Effects on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Life Satisfaction, and Self- Rated Performance. *International Journal of Stress Management*, XIII(4).
- Dağlı, A. (2017). Investigating the Relationship between Organizational Dissent and Life Satisfaction. Department of Educational Sciences, Dicle University, Turkey.
- Danish, D. R., Shahid, R., & Ali, H. F. (2019). Factors Affecting Life Satisfaction of Employees under Financial Threat. *SEISENSE Journal of Management*, II(1).

- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, XI(2).
- E.Cahill, K., K.McNamara, T., MarciePitt-Catsouphe, & Valcour, M. (2015). Linking Shifts in the National Economy with Changes in Job Satisfaction, Employee Engagement and Work-Life Balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, LVI, 40-54.
- Goh, Z., Ilies, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive Supervisors Improve Employees' Daily Lives: The Role Supervisors Play in the Impact of Daily Workload on Life Satisfaction via Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*.
- Gorsy, & Panwar. (2016). Work-life Balance, Life Satisfaction and Personality Traits Among Teaching Professionals.
- Gorsy, C., & Panwar, D. N. (2018). Work-Life Balance, Life Satisfaction And Personality Traits Among Teaching Professionals. *International Journal*, IV(2).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*.
- Hagelstam, E. (2017). Wellbeing at work, workplace health promotion and employee productivity, A case study of sales representatives. ARCADA.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work- Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, III.
- Jannah, F., & Suryani, I. (2020). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEBAHAGIAAN YANG DIMEDIASI OLEH SELFESTEEM PADA KARYAWAN SEKTOR. *Jurnal Manajemen Inovasi*, XI(1).
- Karçkay, A. T., & Bakalim, O. (2017). The mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, XXVI(1), 3-13.
- Komarudin, A. (1996). *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Haier, & Hult, G. T. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. United Kingdom: Sage Publishing.