Mapaccing:
Jurnal Akuntansi dan Keuangan
Volume 01, Issue. 02, Oktober 2026, Page 31 - 43
eISSN : 1234- 5678 DOI : 10.123456/Mapaccing.
Website: https://ejournals-glm.id/index.php/mapaccing

KEPUASAN KERJA KARYAWAN JASA ROV: PERAN WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA

Miarsi Muthalib[1], Ajeng Purwati Ningtyas[2]
[1]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka, Indonesia
[2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo, Indonesia
email: 049033492@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance and workload on job satisfaction among employees of a Remotely Operated Vehicle (ROV) service company. The study was motivated by increasing job demands ahead of projects, particularly in the Engineering and Technical divisions, alongside company support, while previous findings on the effect of workload on job satisfaction have been inconsistent. The study used a quantitative associative approach with a cross-sectional survey in October 2026. The entire population of 38 employees was included as the sample through saturated sampling, and data were collected with a five-point Likert questionnaire. Data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), including measurement model evaluation, path coefficient testing with bootstrapping, and the coefficient of determination. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction (β = 0.379; t = 3.27; one-tailed p = 0.001), whereas workload has no significant effect (β = 0.248; t = 1.36; two-tailed p = 0.182). Together, they explain 23.4% of the variance in job satisfaction (R^2 = 0.234; F = 5.36; p = 0.009). The company is advised to maintain employees' work-life balance during project preparation periods.

Keyword: *job demands-resources, job satisfaction, ROV service company, work-life balance, workload*

Abstrak

Artikel ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa Remotely Operated Vehicle (ROV). Penelitian dilatarbelakangi meningkatnya tuntutan pekerjaan menjelang proyek, terutama pada divisi Engineering dan Technical, yang berjalan bersama dukungan perusahaan, sedangkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja belum konsisten. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan survei cross-sectional pada Oktober 2026. Seluruh populasi sebanyak 38 karyawan dijadikan sampel melalui sampling jenuh, dan data dikumpulkan dengan kuesioner Likert lima tingkat. Analisis data menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang mencakup evaluasi model pengukuran, pengujian koefisien jalur dengan bootstrapping, dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (β = 0,379; t = 3,27; p satu arah = 0,001), sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan (β = 0,248; t = 1,36; p dua arah = 0,182). Keduanya secara bersama-sama menjelaskan 23,4% variasi kepuasan kerja (R^2 = 0,234; F = 5,36; p = 0,009). Perusahaan disarankan menjaga keseimbangan kerja karyawan pada periode persiapan proyek.

Kata Kunci: *beban kerja, Job Demands-Resources, kepuasan kerja, perusahaan jasa ROV, work-life balance*

1. PENDAHULUAN

Remotely Operated Vehicle (ROV) adalah kendaraan bawah laut yang dikendalikan dari jarak jauh, dipakai untuk inspeksi, survei, dan pekerjaan di bawah laut (Capocci et al., 2017). Sistem kerja dan kemampuan teknis di bidang ini bersifat khusus (Yun & Crippen, 2025). Data diambil dari sebuah perusahaan jasa ROV. Nama perusahaan tidak ditulis demi kerahasiaan. Perusahaan menangani sekitar tiga proyek pada 2024, enam pada 2025, dan empat pada 2026 (hingga Oktober 2026).

Menjelang proyek, aktivitas kerja di kantor meningkat. Pada persiapan proyek yang sedang berjalan, setiap peralatan ROV dikerjakan oleh 6 sampai 11 karyawan *Engineering* dan *Technical* yang tercatat lembur hingga pukul 01.00–03.00 dini hari, dan sebagian menginap di kantor. Karena mengejar waktu, sebagian dari mereka baru makan siang sekitar pukul 14.00. Dalam observasi awal di lingkungan kerja, sebagian karyawan *Engineering* menyampaikan kelelahan, baik secara langsung kepada peneliti maupun melalui media sosial.

Di divisi *Procurement*, tuntutan serupa muncul dalam bentuk pekerjaan di luar jam kerja resmi (berakhir pukul 17.00), baik pada malam hari maupun hari libur, serta permintaan pengadaan mendadak di luar rutinitas yang menunda pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pada waktu tertentu, pekerjaan pengadaan membuat peneliti baru dapat pulang sekitar pukul 22.30 sampai 23.00.

Perusahaan memberi bonus kepada karyawan yang ikut proyek, besarnya sesuai jabatan dan pengalaman. Mess, kendaraan, dan makan ditanggung perusahaan, begitu juga biaya *medical check-up*, sertifikasi keselamatan *offshore*, dan penyesuaian gaji berkala. Setelah proyek, karyawan yang ikut mendapat libur sekitar satu bulan.

Sejak 2024 hingga Oktober 2026 tidak ada karyawan yang mengundurkan diri. Peneliti mengetahuinya dari rapat harian, tempat kehadiran karyawan dilaporkan, serta dari tugasnya menangani administrasi dan pencarian tenaga kerja. Namun, hal itu belum tentu berarti karyawan puas bekerja. Lembur sampai dini hari, menginap di kantor, dan bekerja di hari libur menyita waktu karyawan untuk kehidupan di luar pekerjaan. Kondisi ini berkaitan dengan *work-life balance*, atau keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (Greenhaus et al., 2003). Karena itu, artikel ini menguji pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa ROV. Data angka pada latar belakang ada di Tabel 1.

Tabel 1. Data Latar Belakang dan Sumbernya

Data	Keterangan	Sumber
Jumlah proyek	Sekitar tiga proyek pada 2024, enam pada 2025, dan empat pada 2026 hingga Oktober 2026	Catatan rapat internal perusahaan (tidak dilampirkan karena bersifat rahasia)
Lembur menjelang proyek	Setiap peralatan ROV ditangani 6 sampai 11 karyawan *Engineering* dan *Technical* yang tercatat lembur, dengan jam selesai pukul 01.00 sampai 03.00	Catatan lembur perusahaan pada periode persiapan proyek yang sedang berjalan
Pengunduran diri	Tidak ada karyawan yang mengundurkan diri sejak 2024 hingga Oktober 2026	Pengetahuan peneliti yang pernah menangani administrasi dan pencarian tenaga kerja

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja belum konsisten. Abdurrahman et al. (2025) pada Perumda Tirta Musi, Syamsasni et al. (2025) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jambi, dan Waang et al. (2025) pada BPJS Kesehatan Cabang Palu menemukan pengaruh positif dan signifikan. Rahayu et al. (2024) pada PT Ciomas Adisatwa melaporkan pengaruh negatif dan signifikan. Febriyanti dan Satrya (2025) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja umumnya positif (Sayekti & Suhartini, 2022; Jessica et al., 2023; Abdurrahman et al., 2025; Rahayu et al., 2024; Febriyanti & Satrya, 2025), kecuali Waang et al. (2025) yang menemukan pengaruh negatif. Perbedaan hasil beban kerja dapat dijelaskan melalui perspektif JD-R pada kajian teori. Selain *empirical gap*, studi ini memiliki *context gap*: penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan air minum daerah, perbankan, jaminan sosial, peternakan unggas, dan industri garmen, sedangkan Yun dan Crippen (2025) mengidentifikasi sistem kerja pada operasi ROV tanpa menguji hubungan ketiga variabel ini. Jasa ROV juga memiliki karakter kerja yang berbeda dari sektor-sektor tersebut: peralatan bawah laut harus siap dan dimobilisasi sebelum jadwal proyek lepas pantai, sehingga tuntutan kerja menumpuk pada periode persiapan dan bergantung pada kerja sama beberapa divisi sekaligus (*Engineering*, *Technical*, dan *Procurement*). Karakter ini berasal dari observasi peneliti dan kemungkinan menghasilkan pola beban kerja yang terkonsentrasi pada fase proyek, tidak merata seperti pada layanan yang berjalan rutin sepanjang tahun. Studi ini mengisi celah itu pada karyawan perusahaan jasa ROV.

Berdasarkan celah tersebut, rumusan masalahnya adalah: (1) apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa ROV; (2) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; dan (3) apakah *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuannya adalah menganalisis pengaruh *work-life balance* (H1), beban kerja (H2), dan keduanya secara simultan (H3) terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa ROV. Secara teoretis, hasilnya menambah referensi tentang *work-life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja pada perusahaan jasa ROV, dan secara praktis menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan *work-life balance*.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Konsep Variabel Penelitian

Work-life balance menggambarkan keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Greenhaus et al. (2003) mendefinisikannya sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasa puas secara setara pada kedua peran. Keseimbangan itu diukur melalui tiga komponen: *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan psikologis), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), yang dipakai sebagai indikator.

Hart (2006) mendefinisikan beban kerja (*workload*) sebagai biaya yang ditanggung pekerja untuk memenuhi tuntutan tugas. Dalam perspektif JD-R, beban kerja termasuk *job demands*, atau aspek pekerjaan yang menuntut usaha fisik atau mental berkelanjutan

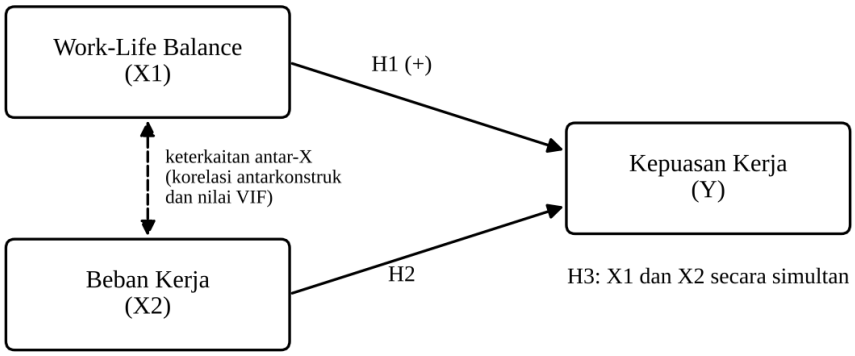
(Demerouti et al., 2001). Beban kerja diukur dengan tiga dari enam dimensi NASA-TLX (Hart, 2006): tuntutan waktu (*temporal demand*), tuntutan mental (*mental demand*), dan usaha (*effort*), yang sesuai dengan pekerjaan menjelang proyek yang dikejar waktu; tuntutan fisik, performa, dan frustrasi tidak dipakai karena tidak seragam antartugas, menilai hasil kerja, dan mendekati kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap atau penilaian positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari evaluasi karakteristik pekerjaan (Robbins & Judge, 2023; Sinambela, 2016). Kepuasan kerja diukur dengan lima aspek *Job Descriptive Index* (JDI) (Smith et al., 1969; Bowling Green State University, n.d.). Kelima aspek itu adalah pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Perspektif *Job Demands-Resources* (JD-R) menjelaskan bahwa kondisi pekerjaan terdiri atas tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja atau mengurangi tuntutan (Bakker & Demerouti, 2007). Beban kerja diposisikan sebagai tuntutan, sedangkan bonus proyek, penyesuaian gaji berkala, dan waktu istirahat setelah proyek merupakan konteks sumber daya. Ketika sumber daya memadai, tuntutan cenderung dirasakan sebagai tantangan dan hubungannya dengan kepuasan dapat positif; ketika kurang, tuntutan menjadi hambatan; di antaranya, pengaruh langsungnya dapat tidak signifikan. Sumber daya pekerjaan tidak diukur dalam model karena kuesioner hanya disusun untuk tiga variabel utama, sehingga hal ini merupakan keterbatasan desain survei. Karena itu, perspektif JD-R dipakai sebagai kerangka penafsiran, bukan hal yang diuji.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Model ini memakai *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen (Gambar 1). Garis putus-putus menunjukkan kemungkinan keterkaitan X1 dan X2 yang diperiksa melalui korelasi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Febriyanti dan Satrya (2025) dan Syamsasni et al. (2025) melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance*, sehingga X1 dan X2 mungkin saling berkaitan. Mediasi tidak diuji, tetapi korelasi X1 dan X2 ditampilkan dan kolinearitasnya diperiksa agar pengaruh masing-masing dapat ditafsirkan terpisah.



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan konsep Greenhaus et al. (2003), karyawan yang mampu menjaga keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan cenderung menilai pekerjaannya lebih baik, sejalan dengan penelitian terdahulu pada *research gap* serta Indradewa dan Prasetio (2023), Wahyuni dan Rahmasari (2022), dan Suryaningtyas et al. (2022). Karena batas waktu kerja dan waktu pribadi menyempit menjelang proyek, *work-life balance* diduga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H1: *Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa ROV.*

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan arah pengaruh beban kerja yang berbeda (*research gap*). Dalam perspektif JD-R, pengaruh tuntutan terhadap kepuasan dapat bergantung pada sumber daya pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007), dan di perusahaan ini tuntutan tinggi berjalan bersama bonus proyek, penyesuaian gaji berkala, dan waktu istirahat. Karena itu, hipotesis kedua dirumuskan tanpa menentukan arah pengaruh.

H2: *Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa ROV.*

Abdurrahman et al. (2025) dan Waang et al. (2025) menguji kedua variabel secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, dan Waang et al. (2025) melaporkan pengaruh simultan yang signifikan. Karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Work-life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan jasa ROV.*

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif asosiatif (Sugiyono, 2022) untuk menguji pengaruh *work-life balance* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui survei kuesioner daring yang bersifat *cross-sectional* pada Oktober 2026, saat persiapan menjelang proyek. Populasi penelitian adalah 38 karyawan sebuah perusahaan jasa ROV, terdiri atas 20 *Engineering*, 16 *Technical*, 1 *Procurement*, dan 1 Managing Director, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui sampling jenuh (Sugiyono, 2022). Peneliti dan Managing Director ikut menjadi responden karena keduanya bagian dari populasi, dan hal ini dicatat sebagai keterbatasan serta diperiksa melalui uji sensitivitas. Nama dan lokasi perusahaan tidak dicantumkan, dan objek penelitian hanya disebut sebagai perusahaan jasa ROV, karena jumlah karyawan kecil dan sebagian jabatan hanya dijabat satu orang, sehingga identitas perusahaan dan responden mudah dikenali jika nama atau lokasinya disebut. Pengaturan ini juga menjaga kerahasiaan data internal perusahaan, seperti catatan rapat dan catatan lembur yang tidak dilampirkan. Kuesioner bersifat anonim, penelitian dilakukan dengan izin pimpinan perusahaan, dan responden menyatakan persetujuan (*informed consent*).

Data primer dikumpulkan dengan kuesioner tertutup berisi 22 pernyataan, dua pernyataan untuk setiap indikator, yang disusun berdasarkan Greenhaus et al. (2003) untuk *work-life balance*, NASA-TLX (Hart, 2006) untuk beban kerja, dan *Job Descriptive Index* (Smith et al., 1969) untuk kepuasan kerja. Karena NASA-TLX dan JDI aslinya bukan skala *Likert*, keduanya diadaptasi menjadi pernyataan berskala *Likert* lima tingkat, dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 5) (Sugiyono, 2022). Sebelum disebarkan, keterbacaan pernyataan diperiksa secara informal oleh beberapa karyawan yang dekat dengan peneliti, dan seluruh pernyataan dinilai jelas dan dapat dipahami; pemeriksaan ini tidak didokumentasikan secara formal sehingga tidak dapat disebut validasi muka formal. Kisi-kisi instrumen disajikan pada Tabel 2, sedangkan observasi dan pengalaman peneliti menjadi data pendukung yang tidak dianalisis secara statistik.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Butir	Contoh Pernyataan	Sumber
Work-life balance (X1)	Keseimbangan waktu (*time balance*)	1-2	Saya memiliki cukup waktu untuk keluarga dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.	Greenhaus et al. (2003)
	Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)	3-4	Saya dapat memberi perhatian yang sama baiknya pada pekerjaan dan pada keluarga atau kehidupan pribadi.	
	Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)	5-6	Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	
Beban kerja (X2)	Tuntutan waktu (*temporal demand*)	7-8	Saya merasa harus bekerja dengan terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan.	Hart (2006)
	Tuntutan mental (*mental demand*)	9-10	Pekerjaan saya menuntut banyak konsentrasi dan pemikiran.	
	Usaha (*effort*)	11-12	Saya harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	
Kepuasan kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	13-14	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	Smith et al. (1969); Bowling Green State University (n.d.)
	Gaji atau imbalan	15-16	Gaji yang saya terima layak untuk pekerjaan yang saya lakukan.	
	Promosi	17-18	Perusahaan memberi kesempatan yang cukup bagi karyawan untuk berkembang dan naik jabatan.	
	Supervisi	19-20	Atasan saya memberi arahan yang jelas dalam pekerjaan.	
	Rekan kerja	21-22	Rekan kerja saya bersedia bekerja sama dengan baik.	

Data dianalisis dengan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) (Hair et al., 2022) memakai paket *seminr* versi 2.6.0 pada R versi 4.6.1 (Hair et al., 2021), dengan indikator reflektif (Sekaran & Bougie, 2019) dan tingkat signifikansi 5%, karena responden relatif sedikit, modelnya sederhana, dan data tidak harus berdistribusi normal (Hair et al., 2019). Kecukupan ukuran sampel diperiksa dengan metode *inverse square root* (Kock & Hadaya, 2018) pada tingkat signifikansi 5% dan daya statistik 80%. Analisis diawali statistik deskriptif dengan lima kategori berinterval 0,80, lalu evaluasi model pengukuran: validitas konvergen dari *outer loading* (minimal 0,70) dan *Average Variance Extracted* (AVE, minimal 0,50) (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2019), validitas diskriminan dari *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) kurang dari 0,90 (Henseler et al., 2015), reliabilitas dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (minimal 0,70), serta bias metode umum dari *Harman's single factor test* dan *full collinearity VIF* kurang dari 3,3 (Kock, 2015). Indikator dengan *outer loading* di bawah 0,40 dikeluarkan, sedangkan yang antara 0,40 dan 0,70 dikeluarkan satu per satu dari yang terendah hanya jika membuat AVE atau reliabilitas memenuhi batas (Hair et al., 2019). Evaluasi model struktural meliputi VIF (kurang dari 5), koefisien jalur H1 dan H2 dengan *bootstrapping* 5.000 sub-sampel, koefisien determinasi (R^2) dan *effect size* (f^2) (Hair et al., 2019), serta uji F dari R^2 untuk H3. H1 diuji satu arah (t lebih besar dari 1,645) dengan p dua arah tetap dilaporkan, H2 diuji dua arah (t lebih besar dari 1,96), dan hasilnya diperiksa silang dengan regresi linear berganda pada skor rata-rata variabel. Uji F dari R^2 untuk H3 dipakai mengikuti konvensi regresi OLS, karena PLS-SEM tidak menyediakan uji simultan dan R^2 konstruk dihitung dari regresi pada skor konstruk, sehingga hasilnya dibaca sebagai pendekatan. Uji sensitivitas dilakukan dengan mengeluarkan dua responden yang menjawab seragam, dua responden yang merupakan peneliti dan *Managing Director*, serta keempatnya sekaligus.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Kuesioner disebarkan kepada seluruh populasi sebanyak 38 karyawan dan seluruhnya dikembalikan lengkap, sehingga tingkat pengembalian sebesar 100% dan seluruh 38 kuesioner layak dianalisis. Dua responden menjawab seluruh pernyataan dengan pilihan yang sama (satu "sangat setuju", satu "netral"); karena tidak ada alasan pasti untuk menganggapnya tidak sungguh-sungguh dan seluruh populasi menjadi sampel, keduanya tetap dianalisis. Analisis ulang tanpa kedua responden (n = 36) memberikan kesimpulan yang sama (H1: 0,389; t = 2,90; H2: 0,226; t = 1,02). Analisis ulang tanpa peneliti dan *Managing Director* sebagai responden (n = 36) juga memberikan kesimpulan yang sama: *work-life balance* tetap berpengaruh signifikan (koefisien jalur 0,349; t = 2,63; p satu arah = 0,006) dan beban kerja tetap tidak signifikan (0,256; t = 1,32; p dua arah = 0,196). Bila keempat responden tersebut dikeluarkan sekaligus (n = 34), H1 tetap signifikan dengan koefisien lebih kecil (0,361; t = 2,24; p dua arah = 0,032) dan H2 tetap tidak signifikan (0,238; t = 0,96; p = 0,343). Rata-rata skor *work-life balance* sebesar 3,09 (kategori sedang), beban kerja sebesar 3,72 (kategori tinggi), dan kepuasan kerja sebesar 4,16 (kategori tinggi) (Tabel 3).

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah butir	Rata-rata	Simpangan baku	Kategori
Work-life balance (X1)	6	3,09	0,91	Sedang
Beban kerja (X2)	4	3,72	0,93	Tinggi
Kepuasan kerja (Y)	10	4,16	0,61	Tinggi

Evaluasi model pengukuran pada model awal (22 butir) menunjukkan bahwa dua butir beban kerja — butir 11 ("Saya harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan saya") dan butir 12 ("Saya harus mengeluarkan banyak usaha agar hasil pekerjaan saya sesuai harapan") — memiliki *outer loading* rendah, masing-masing 0,458 dan 0,466, dengan AVE beban kerja sebesar 0,467, di bawah batas 0,50. Sesuai aturan pada metode, butir 11 dikeluarkan lebih dulu karena paling rendah. Setelah itu *outer loading* butir 12 turun menjadi 0,377, di bawah 0,40, sehingga butir 12 ikut dikeluarkan dan AVE beban kerja menjadi 0,668. Dengan dikeluarkannya kedua butir tersebut, indikator usaha tidak lagi terwakili, sehingga beban kerja dalam analisis ini mencerminkan tuntutan waktu dan tuntutan mental. Hasil evaluasi model pengukuran setelah pengeluaran butir disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	Jumlah butir	Outer loading	*Cronbach's Alpha*	CR	AVE
Work-life balance (X1)	6	0,746-0,849	0,884	0,910	0,629
Beban kerja (X2)	4	0,436-0,934	0,814	0,883	0,668
Kepuasan kerja (Y)	10	0,605-0,836	0,915	0,927	0,562

Seluruh variabel memenuhi batas validitas konvergen (AVE minimal 0,50) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan CR minimal 0,70) (Tabel 4). Dua indikator tetap dipertahankan walaupun *outer loading* di bawah 0,70: butir 10 pada beban kerja (0,436) dan butir 16 pada kepuasan kerja (0,605), karena AVE dan reliabilitas konstruknya sudah memenuhi batas. Butir 10 ("Pekerjaan saya mengharuskan saya sering menentukan prioritas di antara beberapa tugas") juga dipertahankan secara substantif karena merupakan satu dari dua indikator tuntutan mental; setelah butir usaha (11 dan 12) dikeluarkan, pengeluaran butir 10 akan membuat tuntutan mental hanya diwakili butir 9 sehingga cakupan isi konstruk beban kerja makin sempit. Karena outer loading butir 10 rendah, hasil yang menyangkut beban kerja ditafsirkan dengan hati-hati. Validitas diskriminan terpenuhi: nilai HTMT sebesar 0,253 (*work-life balance* dan beban kerja), 0,412 (*work-life balance* dan kepuasan kerja), dan 0,330 (beban kerja dan kepuasan kerja), seluruhnya di bawah 0,90, dan akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain. Bias metode umum tidak ditemukan, karena satu faktor hanya menjelaskan 35,1% varians dan seluruh nilai *full collinearity* VIF berada antara 1,105 dan 1,306.

Evaluasi model struktural dilakukan setelah model pengukuran memenuhi syarat. Nilai VIF pada model struktural sebesar 1,025 sehingga tidak ada masalah kolinearitas, dan korelasi antara konstruk *work-life balance* dan beban kerja positif, rendah, dan tidak signifikan ($r = 0,156$; $p = 0,351$). Hasil pengujian hipotesis dengan *bootstrapping* 5.000 sub-sampel disajikan pada Tabel 5 (termasuk hasil H3).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien jalur	t / F	p	Keputusan
H1: X1 → Y (satu arah)	0,379	3,27	0,001	Diterima
H2: X2 → Y (dua arah)	0,248	1,36	0,182	Ditolak
H3: X1 dan X2 → Y (uji F)	R^2 = 0,234	F = 5,36	0,009	Diterima

Catatan: H3 diuji dengan uji F dari R^2 dengan derajat bebas (2; 35). Kolom koefisien jalur memuat R^2 dan kolom t memuat nilai F; adjusted R^2 = 0,191.

H1 diterima: *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,379; t = 3,27; p satu arah = 0,001; p dua arah = 0,002, sehingga H1 tetap signifikan pada uji dua arah; interval kepercayaan 95% 0,224 sampai 0,639). H2 ditolak: beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (koefisien jalur 0,248; t = 1,36; p = 0,182; interval kepercayaan 95% −0,239 sampai 0,561), walaupun arah koefisiennya positif. H3 diterima: *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama menjelaskan 23,4% variasi kepuasan kerja (R^2 = 0,234; *adjusted* R^2 = 0,191; F(2; 35) = 5,36; p = 0,009), yang berada di bawah patokan 0,25 sehingga tergolong lemah. Besar pengaruh *work-life balance* tergolong sedang (f^2 = 0,158) dan beban kerja tergolong kecil (f^2 = 0,074).

Sebagai pemeriksaan silang, regresi linear berganda pada skor rata-rata variabel (butir 1–10 dan 13–22, tanpa butir 11 dan 12) memberikan kesimpulan yang sama (B adalah koefisien tak terstandar dan β koefisien terstandar): *work-life balance* signifikan (B = 0,229; β = 0,340; t = 2,20; p = 0,035), beban kerja tidak signifikan (B = 0,138; β = 0,208; t = 1,35; p = 0,187), dan uji F signifikan (R^2 = 0,176; F(2; 35) = 3,73; p = 0,034). Nilai p H1 regresi lebih besar daripada PLS karena regresi memberi bobot sama pada setiap butir, sedangkan PLS memakai bobot loading dan *bootstrapping*; alasan yang sama membuat R^2 regresi (0,176) lebih rendah daripada R^2 PLS (0,234).

PEMBAHASAN

Hasil H1 menunjukkan bahwa karyawan yang merasa lebih seimbang antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan Greenhaus et al. (2003) dan penelitian terdahulu yang melaporkan pengaruh positif (Sayekti & Suhartini, 2022; Jessica et al., 2023; Abdurrahman et al., 2025; Rahayu et al., 2024; Febriyanti & Satrya, 2025), tetapi berbeda dari Waang et al. (2025) yang menemukan pengaruh negatif. Rata-rata *work-life balance* responden hanya berkategori sedang (3,09), terendah di antara ketiga variabel, pada periode persiapan proyek ketika lembur hingga dini hari; artinya, saat keseimbangan paling terganggu, perbedaan keseimbangan antarkaryawan tetap berkaitan dengan perbedaan kepuasan.

H2 tidak terbukti, sehingga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan Febriyanti dan Satrya (2025) yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, tetapi berbeda dari Abdurrahman et al. (2025), Syamsasni et al. (2025), dan Waang et al. (2025) yang melaporkan pengaruh positif dan signifikan, serta Rahayu et al. (2024) yang melaporkan pengaruh negatif dan signifikan. Beban kerja responden tergolong tinggi (3,72) sedangkan kepuasan kerjanya juga tinggi (4,16), sehingga tuntutan tinggi tidak otomatis disertai kepuasan rendah. Dalam perspektif JD-R, tuntutan dapat dirasakan sebagai tantangan bila sumber daya pekerjaan memadai, misalnya bonus proyek dan waktu istirahat setelah

proyek, tetapi sumber daya tidak diukur sehingga penjelasan ini hanya tafsiran yang belum diuji. Sebagian sumber daya itu (bonus, gaji) juga beririsan dengan aspek gaji dan promosi pada JDI sehingga sulit dipisahkan dari kepuasan kerja. Irisan ini berpotensi menimbulkan *confounding* antara dukungan perusahaan dan kepuasan kerja itu sendiri: bonus dan gaji dapat menaikkan skor kepuasan pada dimensi gaji dan promosi sekaligus meredam dampak tuntutan, sehingga pengaruh beban kerja yang sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari pengaruh sumber daya yang tidak diukur.

Hasil yang tidak signifikan juga tidak berarti pengaruh beban kerja tidak ada. Dengan 38 responden, analisis ini terbatas dalam mendeteksi pengaruh yang kecil, dan interval kepercayaan koefisien beban kerja lebar (−0,239 sampai 0,561). Menurut metode *inverse square root* (Kock & Hadaya, 2018), 38 responden hanya cukup untuk mendeteksi koefisien jalur minimum sekitar 0,40 pada tingkat signifikansi 5% dengan daya statistik 80%. Koefisien *work-life balance* (0,379) berada tepat di bawah batas itu sehingga H1 perlu ditafsirkan dengan hati-hati, sedangkan koefisien beban kerja (0,248) memerlukan sekitar 101 responden. Karena itu, hasil H2 yang tidak signifikan bersifat tentatif pada ukuran sampel saat ini dan kesalahan Tipe II tidak dapat dikesampingkan. Indikator usaha pada beban kerja tidak terukur karena dua butirnya dikeluarkan, sehingga kesimpulan tentang beban kerja hanya berlaku untuk tuntutan waktu dan tuntutan mental.

Korelasi antara *work-life balance* dan beban kerja positif tetapi rendah dan tidak signifikan ($r = 0,156$; $p = 0,351$), sehingga tidak ditemukan bukti keterkaitan kedua variabel. Arah ini berbeda dari Febriyanti dan Satrya (2025) yang melaporkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Perbedaan tersebut dapat berkaitan dengan konteks dan desain penelitian, karena yang ditampilkan hanya korelasi dan tidak menguji pengaruh, serta jumlah respondennya kecil sehingga korelasi sebesar itu tidak dapat dibedakan dari nol. Karena arah korelasinya positif, karyawan dengan beban kerja lebih tinggi tidak otomatis melaporkan keseimbangan yang lebih rendah; hal ini dapat dikaitkan dengan sumber daya pekerjaan dalam perspektif JD-R, misalnya bonus dan waktu istirahat setelah proyek, tetapi karena sumber daya tidak diukur, kaitan ini hanya dugaan. Secara bersama-sama, kedua variabel menjelaskan 23,4% variasi kepuasan kerja, sehingga sekitar 76,6% variasi lainnya dipengaruhi faktor yang tidak diteliti, misalnya sumber daya pekerjaan. *Work-life balance* memberi sumbangan yang lebih besar ($f^2 = 0,158$) daripada beban kerja ($f^2 = 0,074$).

Hasil ini perlu dibaca dengan hati-hati. Data bersifat *cross-sectional* dan diambil sekali pada periode persiapan proyek sehingga tidak dapat ditafsirkan sebagai sebab-akibat dan mungkin berbeda pada periode setelah proyek. Karena jawaban dikirim langsung kepada peneliti yang juga rekan kerja responden, kecenderungan menjawab positif tidak dapat dikesampingkan. Seluruh hasil berasal dari 38 responden pada satu perusahaan sehingga tidak dapat digeneralisasi ke perusahaan lain. Peneliti dan *Managing Director* juga menjadi responden sehingga bias peran dan kecenderungan menjawab yang diinginkan secara sosial (*social desirability*) dapat terjadi, terutama pada aspek gaji dan supervisi; analisis ulang tanpa keduanya ($n = 36$) tidak mengubah kesimpulan. Adaptasi NASA-TLX dan JDI ke skala *Likert* lima tingkat juga merupakan modifikasi yang signifikan dan hanya melalui pemeriksaan keterbacaan informal, sehingga validitas instrumen bertumpu pada hasil evaluasi model pengukuran. Jumlah karyawan yang mengundurkan diri dan kondisi kerja

di luar catatan lembur bersumber dari pengetahuan dan observasi peneliti, belum dari data kepegawaian formal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Ada tiga kesimpulan. Pertama, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan jasa ROV (H1 diterima). Kedua, beban kerja, yang pada analisis ini mencerminkan tuntutan waktu dan tuntutan mental, tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (H2 ditolak). Ketiga, kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan dengan kemampuan menjelaskan 23,4% variasi kepuasan kerja (H3 diterima), sehingga sisanya dipengaruhi faktor lain. Kontribusinya adalah menunjukkan bahwa *work-life balance* tetap berkaitan dengan kepuasan kerja meskipun diukur pada periode persiapan proyek yang beban kerjanya tinggi, pada konteks perusahaan jasa ROV yang belum diuji dalam penelitian terdahulu yang dirujuk.

SARAN

Bagi perusahaan, karena *work-life balance* karyawan paling rendah di antara variabel yang diukur dan berkaitan dengan kepuasan kerja, perusahaan disarankan menjaga waktu istirahat dan batas jam kerja pada periode persiapan proyek, terutama pada divisi *Engineering*, *Technical*, dan *Procurement* yang paling terdampak menjelang proyek, misalnya dengan jadwal lembur bergilir dan hari pengganti istirahat yang jelas. Pembagian beban kerja pada fase persiapan juga perlu dirancang, misalnya dengan menyusun kebutuhan pengadaan lebih awal agar tugas mendadak di luar rutinitas berkurang dan lembur dapat dibagi lebih merata antarkaryawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memakai jumlah responden yang lebih besar, mengukur sumber daya pekerjaan dan menguji perannya sebagai variabel moderasi, memperbaiki butir indikator usaha pada beban kerja, serta mengukur kepuasan kerja pada periode sebelum dan setelah proyek. Saran ini diharapkan membantu perusahaan menjaga kepuasan kerja karyawan pada periode proyek yang padat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, M. A., Zunaidah, & Yuliani. (2025). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction at the Perumda Tirta Musi Office. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics, 8*(1), 2017–2033. https://doi.org/10.31538/iijse.v8i1.6037

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bowling Green State University. (n.d.). *Job Descriptive Index*. https://www.bgsu.edu/arts-and-sciences/psychology/services/job-descriptive-index.html

Capocci, R., Dooly, G., Omerdić, E., Coleman, J., Newe, T., & Toal, D. (2017). Inspection-class remotely operated vehicles—A review. *Journal of Marine Science and Engineering, 5*(1), 13. https://doi.org/10.3390/jmse5010013

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Febriyanti, N. P. D., & Satrya, I. G. B. H. (2025). Peran work life balance memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen, 14*(7), 496–509. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i7.p02

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39–50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage.

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Hart, S. G. (2006). NASA-Task Load Index (NASA-TLX); 20 years later. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting, 50*(9), 904–908. https://doi.org/10.1177/154193120605000909

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115–135. https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8

Indradewa, R., & Prasetio, R. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 26*(2), 449–476. https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551

Jessica, N., Afifah, N., Daud, I., Sulistiowati, & Pebrianti, W. (2023). The effect of work environment and work-life balance on job satisfaction: Work stress as a mediator. *Journal of Economics, Management and Trade, 29*(11), 54–65. https://doi.org/10.9734/JEMT/2023/v29i11074

Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration, 11*(4), 1–10. https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101

Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal, 28*(1), 227–261. https://doi.org/10.1111/isj.12131

Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT.

Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management, 6*(1), 89–99. https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.

Sayekti, L. N., & Suhartini. (2022). Work life balance dan work engagement: Dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis, 19*(1), 132–142. https://doi.org/10.20885/jabis.vol19.iss1.art2

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). Wiley.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Ed. 2, Cet. 29). Alfabeta.

Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. *Management and Business Review, 6*(1), 138–152. https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026

Syamsasni, A., Amin, S., & Setiawan, W. J. (2025). The effect of workload on job satisfaction with work-life balance as an intervening variable at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Jambi Branch. *Journal of Business Studies and Management Review, 8*(2), 277–281. https://doi.org/10.22437/jbsmr.v8i2.44564

Waang, D. D., Adda, H. W., Kornelius, Y., & Murad, M. A. (2025). Optimizing job satisfaction through work-life balance and workload approaches among employees of BPJS Kesehatan Palu Branch Office. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 8*(3), 4587–4606. https://doi.org/10.31539/costing.v8i3.15161

Wahyuni, S., & Rahmasari, D. (2022). Investigating the antecedents and outcomes of work-life balance: Evidence from garment industries in Indonesia. *Diponegoro International Journal of Business, 5*(1), 1–11. https://doi.org/10.14710/dijb.5.1.2022.1-11

Yun, M., & Crippen, K. J. (2025). Work systems in underwater ROV operations: Educational insights for workforce development in maritime engineering. *Australasian Journal of Engineering Education, 30*(2), 163–179. https://doi.org/10.1080/22054952.2025.2485010