

Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bappeda Kota Langsa

M. Rama Dhani¹, Muhammad Rizqi Zati², Rahmad Tantawi³

^{1,2,3}Universitas Samudra, Indonesia

E-mail: ramadhani211103@gmail.com¹, rizqi_zati@unsam.ac.id², tantawi@unsam.ac.id³

Article History:

Received: 30 Maret 2026

Revised: 07 April 2026

Accepted: 09 April 2026

Keywords: *Pelatihan, Beban Kerja, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia, Organisasi Publik*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, beban kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pegawai pada BAPPEDA Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel total, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, beban kerja dan work-life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat, yang menunjukkan bahwa variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel yang diteliti.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis untuk menilai, memotivasi, mengembangkan, dan mengelola aset organisasi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya aset yang memiliki intelegensi, emosi, hasrat, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan kerja keras. Seluruh potensi bakat ini berpengaruh besar terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi sangat maju, informasi berkembang pesat, modal tersedia, dan material yang cukup ada, namun sulit bagi perusahaan untuk meraih tujuan bisnisnya tanpa dukungan dari sumber daya.

Menurut Indrasari (2017) kepuasan kerja terjadi ketika tidak ada selisih antara apa yang diharapkan dan apa yang dirasakan, karena harapan dasar telah tercapai. Atau, bisa juga dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan dalam kontrak psikologis individu terpenuhi. Tingkat kepuasan kerja cenderung lebih tinggi bagi mereka yang merasakan adanya keseimbangan kontribusi dalam hubungan mereka dengan manfaat yang diperoleh dari organisasi.

Menurut Singerin (2022) pelatihan sebagai sebuah gagasan program yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu (peserta didik), mengalami perkembangan yang sangat pesat dan modern. Perubahan dalam berbagai metode pelatihan (pengembangan kapasitas, pemberdayaan, pelatihan, dan lain-lain) kini tidak hanya terlihat di dunia bisnis, tetapi juga di organisasi profesional tertentu, di mana model pelatihan berkembang dengan pesat sesuai dengan kebutuhan belajar, proses pendidikan, evaluasi, target, dan tantangan lainnya.

Menurut Budiasa (2021) beban kerja merupakan pandangan pekerja tentang kegiatan yang perlu diselesaikan dalam periode waktu tertentu serta usaha dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Beban kerja dapat dinilai berdasarkan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja gagal, maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi sebuah beban. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kapasitas karyawan untuk menjalankan tugas.

Menurut Ibrahim (2024) *work-life balance* adalah "penyusunan yang harmonis dari partisipasi individu dalam aspek pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk menunaikan tugas dan memenuhi kebutuhan di kedua area tersebut. " Dengan demikian, keseimbangan kerja-hidup berkaitan dengan upaya untuk mendapatkan proporsi yang baik antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) memainkan peranan krusial dalam merancang dan melaksanakan kebijakan pembangunan daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang mengatur Pemerintahan Daerah, di mana BAPPEDA diamanatkan untuk menyusun rencana pembangunan dalam jangka panjang, menengah, dan tahunan. BAPPEDA Kota Langsa bertempat di Jalan Profesor A. Madjid Ibrahim No. 313, Gampong Matang Seulimeng, Kecamatan Langsa Barat, dan memiliki tugas utama untuk membantu pemerintah daerah dalam proses perencanaan pembangunan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) di Kota Langsa memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung perencanaan pembangunan yang berkelanjutan, efektif, serta berbasis data. Tugas ini tidak hanya mencakup penyusunan dokumen rencana tahunan seperti RKPD dan RPJMD.

Berdasarkan temuan dari wawancara dan pengamatan awal yang dilakukan peneliti terhadap lima pegawai yang menjabat sebagai sekretaris, ketua bidang perencanaan, analis SDM, kepala sub-bagian umum, dan tenaga harian, terdapat sejumlah isu di antara pegawai BAPPEDA Kota Langsa yang berdampak pada tingkat kepuasan mereka. Para pegawai merasakan bahwa pelatihan yang mereka terima belum sepenuhnya membantu dalam memahami tugas baru dan teknologi yang terus berkembang.

Selanjutnya, ada masalah terkait beban kerja, di mana pegawai merasa bahwa beban kerja yang tinggi sering kali disebabkan oleh keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tekanan ini memaksa pegawai bekerja lebih keras agar semua tugas dapat diselesaikan sesuai tenggat waktu.

Sementara itu, terkait dengan keseimbangan kerja dan kehidupan, pegawai mengalami masalah ketika sering kali harus mengerjakan tugas di luar jam kerja, yang mengganggu aktivitas kehidupan mereka di luar pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bappeda Kota Langsa".

LANDASAN TEORI

Pengertian Pelatihan

Menurut Aribowo (2024) pelatihan merupakan sebuah proses pendidikan singkat yang dilakukan dengan cara yang sistematis dan terstruktur, sehingga para karyawan di bidang operasional dapat memperoleh pengetahuan mengenai teknik pelaksanaan dan keterampilan untuk tujuan tertentu.

Menurut Subyantoro *et al.* (2022) pelatihan merupakan suatu metode yang terencana untuk mengubah perilaku karyawan demi mencapai sasaran organisasi. Program pelatihan berfokus pada

kemampuan dan keahlian karyawan dalam melakukan tugas yang ada saat ini. Pelatihan adalah suatu langkah untuk meningkatkan kemampuan pegawai dan dapat mengasah keterampilan, keahlian, dan pengetahuan agar mereka dapat menjalankan pekerjaan dengan efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan di suatu organisasi.

Menurut Hamid (2023) pelatihan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada saat ini, keterampilan dasar yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka. Pelatihan adalah upaya untuk memberikan pengetahuan, mengembangkan kemampuan kerja, meningkatkan skill, serta mendorong produktivitas dan kesejahteraan. Indikator Pelatihan Menurut Setiani, (2023) program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan melalui kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan
2. Metode pelatihan
3. Sikap dan keterampilan instruktur
4. Lama waktu pelatihan
5. Fasilitas pelatihan

Pengertian Beban Kerja

Menurut Budiasa (2021) beban kerja merupakan pandangan pekerja tentang kegiatan yang perlu diselesaikan dalam periode waktu tertentu serta usaha dalam menghadapi tantangan di tempat kerja. Beban kerja dapat dinilai berdasarkan total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai tugas yang diberikan, maka hal itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, jika pekerja gagal, maka tugas dan aktivitas tersebut menjadi sebuah beban. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kapasitas karyawan untuk menjalankan tugas. Indikator Beban Kerja Menurut Aliefiani *et al.* (2023) indikator beban kerja meliputi:

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
2. Menyelesaikan tugas yang menantang
3. Target yang harus dicapai
4. Standar pekerjaan

Pengertian *Work-Life Balance*

Menurut Saputra, (2025) keseimbangan kerja-hidup berarti membagi waktu sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, keseimbangan ini sebetulnya berkaitan dengan cara kita menempatkan prioritas pada aktivitas dan kewajiban sesuai dengan keadaan. Terkadang, pekerjaan memerlukan waktu lebih banyak, sementara di lain kesempatan, kehidupan pribadi atau keluargalah yang perlu mendapatkan perhatian lebih. Hal yang paling penting adalah bagaimana kita dapat mengatur kedua aspek ini secara fleksibel tanpa merasa tertekan.

Menurut Ibrahim, (2024) *work-life balance* adalah "penyusunan yang harmonis dari partisipasi individu dalam aspek pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, yang memungkinkan mereka untuk menunaikan tugas dan memenuhi kebutuhan di kedua area tersebut. " Dengan demikian, keseimbangan kerja-hidup berkaitan dengan upaya untuk mendapatkan proporsi yang baik antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi. Indikator *work life balance* Menurut Hyronimus, (2020) indikator *work-life balance* sebagai berikut:

1. *Time balance* (Keseimbangan waktu)
2. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)
3. *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan)

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Ummah, (2019) kepuasan dalam bekerja adalah sebuah perasaan yang positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari penilaian terhadap karakteristik tertentu. Individu yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki pandangan yang baik tentang pekerjaan mereka, sedangkan mereka yang merasa tidak puas akan cenderung merasakan hal-hal yang negatif terkait pekerjaan tersebut. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah cara pandang karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan sehari-hari, sikap terhadap pekerjaan, kesehatan, usia, tingkat harapan, status sosial, serta aktivitas dalam sosial politik.

Menurut Pandi, (2024) kepuasan kerja merujuk pada reaksi emosional atau afektif individu terhadap berbagai elemen dalam pekerjaan mereka, sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep yang bersifat tunggal. Seseorang mungkin merasa puas dengan satu elemen tertentu di dalam pekerjaannya, sementara sekaligus merasa tidak puas dengan elemen lainnya. Secara umum, kepuasan kerja mencerminkan pandangan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang berasal dari penilaian mereka terhadap kondisi kerja yang ada. Penilaian ini sering berhubungan dengan penghargaan terhadap nilai-nilai penting di dalam pekerjaan. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung lebih menyukai kondisi kerja mereka dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas. Indikator kepuasan kerja menurut indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Aliefiani *et al.*, (2023) terdiri dari:

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

METODE PENELITIAN

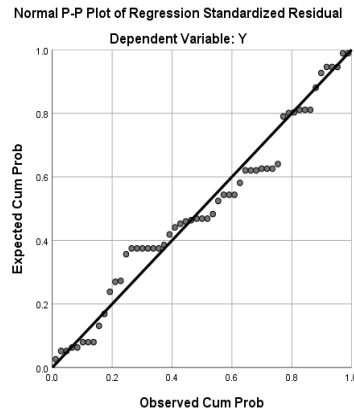
Penelitian ini dilakukan di BAPPEDA Kota Langsa dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang berasal dari sumber data primer dan sekunder. Semua pegawai BAPPEDA Kota Langsa yang berjumlah 55 orang dijadikan subjek penelitian dengan menerapkan teknik sampling total. Data dikumpulkan melalui berbagai metode, termasuk observasi, wawancara, kuesioner, dan penelaahan pustaka. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan instrumen yang digunakan, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Setelah itu, analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh pelatihan, beban kerja, dan keseimbangan kerja-hidup terhadap kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya akan diuji menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



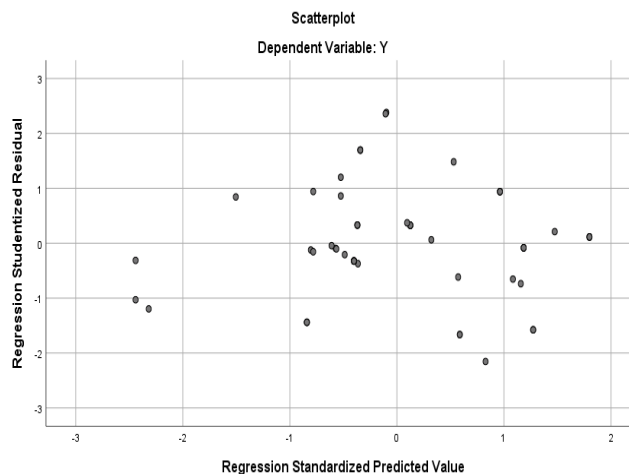
Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Melihat gambar 1 di atas, terlihat bahwa pola data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga grafik menunjukkan pola distribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi syarat normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Sumber: Data diolah (2025)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan ilustrasi 2 di atas, terlihat bahwa distribusi titik tidak mengikuti pola tertentu, dan titik-titik tersebut tersebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai *tolerance* ≤ 0,10 dan nilai VIF ≥ 10, maka terjadi multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolenieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.479	2.086
	Beban Kerja	.232	4.309
	<i>Work Life Balance</i>	.267	3.752

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai Tolerance pada setiap variabel > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan model regresi variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.278	.443		.627	.534
	Pelatihan	.487	.149	.391	3.267	.002
	Beban kerja	.239	.176	.234	1.358	.180
	<i>Work life balance</i>	.229	.139	.264	1.641	.107

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat ditulis persamaan analisis regresi linear berganda untuk penelitian ini yaitu:

$$Y = 0.278 + 0.487X_1 + 0.239X_2 + 0.229X_3 + \varepsilon$$

Interpretasi dari persamaan analisis regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,278 menunjukkan nilai dari kepuasan kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel pelatihan (X_1), beban kerja (X_2), *work life balance* (X_3) dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_1) sebesar 0,487 yang artinya setiap penambahan satu satuan variabel pelatihan, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,487 dengan asumsi variabel beban kerja (X_2) dan *work life balance* (X_3) bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0,239 yang artinya setiap penambahan satu satuan variabel beban kerja, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,239 dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan *work life balance* (X_3) bernilai tetap.
4. Nilai koefisien regresi *work life balance* (X_3) sebesar 0,229 yang artinya setiap penambahan satu satuan *variabel work life balance*, maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,229 dengan asumsi variabel pelatihan (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pelatihan (X_1), beban kerja (X_2) dan *work life balance* (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandadized Coefficients	t	Sig.
		B		
1	(Constant)	.278	.627	.534
	Pelatihan	.487	3.267	.002
	Beban Kerja	.239	1.358	.180
	<i>Work Life Balance</i>	.229	1.641	.107

Sumber: Data diolah (2025)

1. Nilai t pada variabel pelatihan 0,002 dimana $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Oleh karena itu, hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak, sedangkan hipotesis H_a yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima.
2. Nilai t yang signifikan untuk variabel beban kerja 0,180 dimana $0,180 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara terparsial, beban kerja memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima, sementara hipotesis H_a yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak.
3. Nilai t yang diperoleh untuk variabel *work life balance* 0,107 dimana $0,107 > 0,05$ menunjukkan bahwa secara individual, keseimbangan tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan tetapi positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis H_0 yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berkontribusi secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diterima, sementara hipotesis H_a yang berpendapat bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditolak.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk melihat apakah variabel pelatihan (X_1), beban kerja (X_2), dan *work life balance* (X_3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.478	3	2.826	31.483	.000 ^b
	Residual	4.578	51	.090		
	Total	13.056	54			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji F menunjukkan nilai F sig sebesar 0,000, yang artinya secara simultan variabel pelatihan, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian pernyataan hipotesis (H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$) yang pelatihan, beban kerja dan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Langsa.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada prinsipnya untuk melihat besar pengaruh variabel pelatihan,

beban kerja, *work life balance* terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.629	.29961

Sumber: Data diolah (2025)

Dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted RSquare* 0,629, yang artinya variabel pelatihan (X_1), beban kerja (X_2) dan *work life balance* (X_3) berpengaruh sebesar 0,629 atau 62,9% terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Langsa. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya seperti pemberdayaan karyawan, Kerjasama tim, pengembangan karir, lingkungan kerja dan kompensasi.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individual, diketahui bahwa nilai *t sig.* untuk variabel pelatihan 0,002 dimana $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja staf BAPPEDA Kota Langsa. Dari wawancara yang dilakukan dengan pegawai BAPPEDA Kota Langsa, ada dua pegawai yang menyatakan bahwa mereka merasa pelatihan yang diterima sudah memadai, dan mereka menjalani pelatihan di luar daerah yang memberikan peningkatan keterampilan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan berjalan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Langsa, untuk memperoleh pengetahuan serta keterampilan baru yang mungkin tidak ada di lingkungan Kota Langsa dan dipelajari di luar kota. Temuan penelitian ini sejalan dengan kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahawati *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taiho Nusantara dan Aprianti *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis secara terpisah, nilai *t sig.* untuk variabel beban kerja tercatat sebesar 0,180, di mana $0,180 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Langsa. Hal ini dapat dipahami karena tingkat beban kerja yang berat di BAPPEDA Kota Langsa tidak terjadi secara terus-menerus, tetapi hanya dalam periode tertentu, seperti saat menyusun laporan bulanan, triwulan, atau tahunan. Selain dari periode tersebut, beban kerja biasanya relatif normal dan masih dapat dikelola. Dua pegawai yang diinterview juga mengungkapkan bahwa meskipun ada penumpukan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu, hal itu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja mereka karena mereka masih merasa nyaman, adanya kerjasama dalam tim, serta dukungan dari rekan-rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erwilfan *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Megacipta Nusantara Enginerring dan Yuridha, (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis hipotesis secara terpisah, nilai *t sig.* untuk variabel beban kerja tercatat sebesar 0,180, di mana $0,180 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki

dampak positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA Kota Langsa. Hal ini dapat dipahami karena tingkat beban kerja yang berat di BAPPEDA Kota Langsa tidak terjadi secara terus-menerus, tetapi hanya dalam periode tertentu, seperti saat menyusun laporan bulanan, triwulan, atau tahunan. Selain dari periode tersebut, beban kerja biasanya relatif normal dan masih dapat dikelola. Dua pegawai yang diinterview juga mengungkapkan bahwa meskipun ada penumpukan pekerjaan pada waktu-waktu tertentu, hal itu tidak berpengaruh pada kepuasan kerja mereka karena mereka masih merasa nyaman, adanya kerjasama dalam tim, serta dukungan dari rekan-rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maharani *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bintaro dan Aizha, (2024) yang menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi tani jasa tirta sendang tulungagung.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan BAPPEDA Kota Langsa, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peranan dalam kepuasan kerja karyawan. Secara terpisah, pelatihan terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan diadakan, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akibat peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan rasa percaya diri mereka saat bekerja. Di sisi lain, beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa kedua elemen ini tidak menjadi faktor utama dalam kepuasan kerja, karena karyawan masih dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dan memelihara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Namun, secara keseluruhan, ketiga faktor ini tetap berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, sehingga pengelolaan pelatihan yang baik, beban kerja yang seimbang, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang terjaga akan mendukung peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, rekomendasi yang bisa diberikan kepada BAPPEDA Kota Langsa adalah agar lembaga tersebut dapat memaksimalkan kebijakan pelatihan dengan memberikan akses yang lebih merata kepada semua pegawai, contohnya melalui pelatihan yang diadakan secara internal atau di daerah setempat dengan menghadirkan pembicara dari luar wilayah, sehingga partisipasi dapat meningkat tanpa menimbulkan biaya operasional yang tinggi. Di samping itu, meskipun beban kerja tidak menunjukkan dampak yang signifikan, pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja masih tetap diperlukan untuk menghindari kemungkinan penurunan kinerja dan kepuasan kerja dalam jangka panjang. Di sisi lain, meskipun keseimbangan kerja dan kehidupan juga tidak berpengaruh signifikan, perhatian terhadap kesehatan mental dan fisik pegawai tetap sangat penting, sehingga lembaga diharapkan dapat menyelenggarakan program-program pendukung seperti konseling atau seminar tentang pengelolaan stres untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Arora, A. M., Harianto, K., & H. S. (2024). Work-life balance and burnout. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Kerja*, 6(6), 112–125.
- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., & Danaya, B. P. (2023). Pengaruh pengembangan karier, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Literature

- review MSDM. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 99–110.
- Aprianti, D. E., MS, M., & Hayati, K. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 15(1), 189–198.
- Aribowo, H., & Wijonarko, G. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh work from home terhadap work-life balance pekerja perempuan di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258.
- Hamid. (2023). *Konsep pendidikan, pelatihan dan budaya organisasi* (M. S. Dr. Umar Nain, Ed.). Makassar: Mitra Ilmu.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (N. K. Suryani, Ed.). Purwokerto: CV Pena Persada.
- Rosmawati, I. (2024). *Mengelola work-life balance dan integritas dalam meningkatkan kinerja dosen* (A. Lukman & H. Samdin, Eds.). Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Afandi, P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Pekanbaru: CV Marpoyan Tujuh Publishing.
- Rivaldi, E., Irfani, A., & Wirayudha, A. (2024). Pengaruh beban kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT Megacipta Nusantara Engineering. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 479–484. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11163>
- Saputra, A. F. (2025). *Work-life balance di dunia kerja*. Padang: PACE (Partnership for Action on Community Education).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Singerin, S. (2022). *Manajemen pelatihan dan pengembangan* (S. Moh, Ed.). Yogyakarta: CV Azka Pustaka.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ummah, M. S. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritis dan praktis*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. *SIBATIK Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>