

Pengaruh Self Efficacy, Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja

Bagas Ariadi Kesuma¹, Rosnaida²

Universitas Asahan, Indonesia

rosnaidasemm@gmail.com²

E-mail Korespondensi : bagaskesuma24@icloud.com¹

Submitted: 03rd April 2026 | **Edited:** 19th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Kesuma, B. A., & Rosnaida, R. (2026). Pengaruh Self Efficacy, Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 26-35.

ABSTRACT

This study addresses the issue of employee job satisfaction in public health service institutions, particularly its relationship with psychological and work-related factors. The aim of this research is to examine the partial and simultaneous effects of self-efficacy, work-life balance, and workload on job satisfaction among employees at UPTD Puskesmas Tinggi Raja. A quantitative approach with a descriptive design was applied, using primary data collected through questionnaires distributed to all 39 employees (saturated sampling). The data were analyzed using multiple linear regression supported by classical assumption tests. The results indicate that self-efficacy and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction, while workload has a significant negative effect. Simultaneously, all independent variables significantly influence job satisfaction. The model explains a substantial proportion of variance in job satisfaction, indicating that both individual confidence and work-life balance contribute to higher satisfaction, whereas excessive workload tends to reduce it. These findings highlight the importance of managing employee workload and supporting psychological factors to improve job satisfaction in public health organizations.

Keywords: Self Efficacy, Work-Life Balance, Workload, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai organisasi publik di bidang kesehatan, keberhasilan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya terkait dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi aspek penting karena berhubungan erat dengan produktivitas, kualitas pelayanan, serta keberlangsungan organisasi secara keseluruhan (Dai & Akey-Torku, 2020). Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang berperan penting adalah self-efficacy, yaitu keyakinan individu terhadap

kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki hubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja, karena individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan mencapai target yang ditetapkan (Orgambidez et al., 2020). Dengan demikian, self-efficacy menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja sekaligus kepuasan kerja pegawai.

Selain faktor psikologis, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau work-life balance juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Work-life balance yang baik dapat membantu individu mengurangi konflik peran serta meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja (Hasan et al., 2020). Dalam sektor kesehatan yang memiliki tingkat tekanan kerja tinggi, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta keterikatan kerja pegawai, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi (Istikarani et al., 2024; Sari, 2020).

Di sisi lain, beban kerja merupakan faktor eksternal yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan kinerja yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kepuasan kerja (Setiorini & Rachmarwi, 2020). Dalam sektor pelayanan kesehatan, beban kerja seringkali menjadi tantangan utama karena tuntutan pelayanan yang tinggi dan keterbatasan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan secara terpisah atau berfokus pada sektor yang berbeda. Beberapa penelitian lebih menitikberatkan pada hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja, sementara penelitian lain lebih fokus pada faktor psikologis atau aspek kinerja pegawai (Gunawan, 2023; Egberi, 2020). Hal ini menunjukkan masih adanya keterbatasan penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya pada konteks organisasi pelayanan kesehatan tingkat pertama seperti puskesmas.

Selain itu, karakteristik pekerjaan di puskesmas memiliki kompleksitas tersendiri, seperti tuntutan pelayanan langsung kepada masyarakat, keterbatasan tenaga kesehatan, serta beban kerja yang cenderung fluktuatif. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dan perlu dikaji secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan penelitian (research gap) dengan menganalisis pengaruh self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta memberikan implikasi praktis bagi pengelola organisasi kesehatan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan faktor psikologis dan lingkungan kerja yang lebih baik.

LANDASAN TEORI

Self Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, self-efficacy menjadi faktor penting karena berkaitan dengan kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tekanan kerja. Individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat, mampu mengatasi hambatan, serta menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Newman et al., 2019).

Dalam penelitian terkini, self-efficacy terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya akan lebih mudah mencapai target kerja dan merasakan keberhasilan dalam pekerjaannya (Luthans & Youssef-Morgan, 2020). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa self-efficacy berperan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai, khususnya pada sektor pelayanan publik (Putri & Handayani, 2021). Selain itu, self-efficacy juga berkontribusi dalam menurunkan stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai (Kim & Park, 2019).

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Keseimbangan ini penting karena individu tidak hanya menjalankan peran sebagai pekerja, tetapi juga sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Ketidakseimbangan antara kedua peran tersebut dapat menimbulkan konflik yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja (Haar et al., 2019).

Dalam perspektif teori peran, work-life balance yang baik akan mengurangi konflik kerja keluarga serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja individu (Sirgy & Lee, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena memberikan kesempatan bagi individu untuk mengelola waktu dan energi secara lebih efektif (Wood et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian lokal yang menemukan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik (Pratama & Surya, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan fisik maupun mental yang harus dipenuhi oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu akan meningkatkan produktivitas, namun beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan (Jex & Britt, 2019).

Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R), beban kerja termasuk dalam kategori job demands yang dapat menjadi sumber tekanan apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2020). Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang cukup akan menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan kepuasan kerja. Penelitian internasional menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja, terutama pada sektor dengan tuntutan tinggi seperti kesehatan (Dodanwala & Shrestha, 2021).

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, di mana peningkatan beban kerja yang tidak proporsional akan menurunkan tingkat kepuasan kerja (Rahmawati &

Fauzi, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau respon emosional individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik seperti motivasi dan kepercayaan diri, maupun ekstrinsik seperti lingkungan kerja dan beban kerja (Judge et al., 2020).

Dalam teori motivasi, kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan individu yang berdampak pada kinerja dan komitmen organisasi. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik serta memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi (Inuwa, 2021). Penelitian internasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan kerja (Wang et al., 2020).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan kondisi kerja, termasuk self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja (Suryani & Nasution, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja memerlukan pendekatan yang komprehensif dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Secara teoritis, self-efficacy dan work-life balance diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja diperkirakan memiliki pengaruh negatif.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui integrasi teori kognitif sosial dan teori Job Demands-Resources (JD-R), di mana self-efficacy dan work-life balance berperan sebagai sumber daya (resources) yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berperan sebagai tuntutan (demands) yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja apabila tidak dikelola dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan eksplanatori, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif melalui pengolahan data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik. Penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja dalam kurun waktu Januari hingga April 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Tinggi Raja yang berjumlah 39 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang lebih representatif terhadap kondisi sebenarnya di lapangan (Sugiyono, 2020).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu self-efficacy, work-life balance, beban kerja, dan kepuasan kerja. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan

skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dengan skor total, di mana item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2019).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini meliputi: (1) self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas kerja; (2) work-life balance sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi; (3) beban kerja sebagai jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; dan (4) kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya. Indikator masing-masing variabel disusun berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan sehingga dapat mencerminkan konstruk yang diukur secara komprehensif (Sekaran & Bougie, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model, serta pengujian hipotesis melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi klasik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 39 responden, diperoleh bahwa variabel self-efficacy memiliki nilai rata-rata sebesar 16,92 dengan standar deviasi 1,738, yang menunjukkan bahwa tingkat keyakinan diri pegawai dalam melaksanakan tugas tergolong cukup baik dan relatif homogen. Variabel work-life balance memiliki nilai rata-rata sebesar 17,26 dengan standar deviasi 1,860, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, beban kerja memiliki rata-rata sebesar 12,41 dengan standar deviasi 1,371, yang menunjukkan bahwa beban kerja berada pada tingkat sedang. Adapun kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 30,44 dengan standar deviasi 3,251, yang mencerminkan bahwa secara umum pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa tingkat self-efficacy dan work-life balance yang baik cenderung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai (Putri & Handayani, 2021; Pratama & Surya, 2022). Sebaliknya, beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kenyamanan kerja dan kepuasan pegawai (Rahmawati & Fauzi, 2021).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4,703 + 0,807X_1 + 1,048X_2 - 0,483X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa self-efficacy dan work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja memiliki pengaruh negatif. Koefisien regresi self-efficacy sebesar 0,807 mengindikasikan bahwa peningkatan self-efficacy akan meningkatkan kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lain konstan. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Koefisien work-life balance sebesar 1,048 menunjukkan pengaruh positif yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, yang berarti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, koefisien beban kerja sebesar -0,483 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa self-efficacy dan work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif (Luthans & Youssef-Morgan, 2020; Wood et al., 2020; Dodanwala & Shrestha, 2021). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris yang telah ada sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,735 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini diperkuat dengan grafik histogram yang membentuk pola menyerupai lonceng serta plot P-P yang menunjukkan sebaran titik mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol, yang mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan layak dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid (Ghozali, 2021).

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel Sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.508	.140
Self Efficacy (X1)	3.431	.002
Work-Life Balance (X2)	5.563	.000
1 Beban Kerja (X3)	-2.069	.046

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa self-efficacy memiliki nilai t hitung sebesar 3,431 dengan signifikansi 0,002 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan diri pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Orgambidez et al. (2020) yang menyatakan bahwa self-

efficacy berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Work-life balance memiliki nilai t hitung sebesar 5,563 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Hasan et al. (2020) yang menyatakan bahwa work-life balance memiliki kontribusi besar terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja individu.

Beban kerja memiliki nilai t hitung sebesar -2,069 dengan signifikansi 0,046 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Hasil ini sejalan dengan penelitian Setiorini dan Rachmarwi (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel kompetensi, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja, Kecamatan Tinggi Raja.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		df	F	Sig.
1	Regression	3	39.639	.000 ^a
	Residual	35		
	Total	38		

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 39,639 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor psikologis dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini mendukung teori Job Demands-Resources yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara sumber daya (self-efficacy dan work-life balance) dan tuntutan pekerjaan (beban kerja) (Bakker & Demerouti, 2020).

Koefisien determinasi (R^2)

Hasil uji determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.773	.753	1.615

Sumber: Hasil Penelitian, 2026

Hasil analisis menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,753, yang berarti bahwa sebesar 75,3% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wang et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan lingkungan kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Pegawai dengan self-efficacy yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu mengatasi hambatan, serta memiliki orientasi yang lebih positif terhadap pekerjaan. Kondisi ini mendorong munculnya perasaan puas karena individu merasa kompeten dan bernilai dalam pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan pandangan Bandura (1997) yang menekankan bahwa self-efficacy memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan merespons tekanan kerja, serta penelitian Orgambidez et al. (2020) yang menunjukkan bahwa self-efficacy berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi secara seimbang cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil, sehingga dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi justru memberikan dampak negatif karena dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta menurunkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori dan temuan empiris yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu akan berdampak pada menurunnya kesejahteraan dan kepuasan kerja (Bakker & Demerouti, 2020; Setiorini & Rachmarwi, 2020).

Secara keseluruhan, kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal yang harus dikelola secara seimbang. Self-efficacy dan work-life balance berperan sebagai sumber daya yang memperkuat sikap positif terhadap pekerjaan, sementara beban kerja merupakan tuntutan yang perlu dikendalikan agar tidak menjadi sumber tekanan. Temuan ini mendukung kerangka Job Demands-Resources yang menyatakan bahwa keseimbangan antara sumber daya dan tuntutan kerja akan menentukan tingkat kesejahteraan dan kepuasan individu dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2020). Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan strategi yang tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan beban kerja yang proporsional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy, work-life balance, dan beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tinggi Raja Kecamatan Tinggi Raja. Secara parsial, self-efficacy dan work-life balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan diri pegawai serta semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan tingkat kepuasan pegawai.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi yang cukup besar, sehingga dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang dihadapi. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan yang seimbang antara penguatan faktor psikologis pegawai dan pengelolaan kondisi kerja secara organisasi.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pihak manajemen puskesmas untuk meningkatkan self-efficacy pegawai melalui pelatihan, pembinaan, dan pemberian dukungan kerja yang memadai. Selain itu, organisasi juga perlu menciptakan kebijakan yang mendukung work-life balance, seperti pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel serta lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. F. D., Ren Jye, A. K., Zulkifli, Z., & Bujang, M. A. (2020). The development and validation of job satisfaction questionnaire for health workforce. *Malaysian Journal of Medical Sciences*, 27(6), 128 -143.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job demands resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 273–285.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Dai, B., & Akey-Torku, B. (2020). The influence of managerial psychology on job satisfaction among healthcare employees. *Healthcare*, 8(3), 262.
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Workload and job satisfaction among construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 28(2), 541 -562.
- Egberi, A. K. (2020). Structural equation modeling of work-life balance, job embeddedness and intent to stay: Evidence from healthcare sector. *International Journal of Business and Management Review*, 8(4), 1 -10.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2023). Determinansi work life balance dan self-efficacy terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas. *Movere Journal*, 5(1), 1 -10.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(15), 1 -23.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). United Kingdom: Cengage Learning.
- Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 127.
- Inuwa, M. (2021). Job satisfaction and employee performance: A theoretical review. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 9(2), 1 -16.
- Istikarani, M., Rosnani, T., Marumpe, D. P., Daud, I., & Karsim, K. (2024). The role of career development and work-life balance on job satisfaction through work engagement. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 8(4).

- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2019). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New York: Wiley.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. *Journal of Applied Psychology*, 105(3), 356 -376.
- Kim, M., & Park, J. (2019). The effects of self-efficacy on job stress and job satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(3), 1 -10.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2020). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 339 -366.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review. *Journal of Small Business Management*, 57(1), 1 -35.
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking self-efficacy to quality of working life: The role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(10), 821 -828.
- Pratama, R., & Surya, D. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 22(2), 145 -156.
- Putri, A. R., & Handayani, S. (2021). Pengaruh self-efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45 -54.
- Rahmawati, N., & Fauzi, A. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 210 -220.
- Sari, K. D. C. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *J-LEE Journal*, 1(1), 82 -105.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Setiorini, A., & Rachmarwi, W. (2020). Factors affecting job satisfaction and its effect on employee resignation in the healthcare sector. *International Journal of Business Studies*, 4(3), 135 -145.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2019). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 14(1), 1 -18.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, E., & Nasution, H. (2023). Determinasi kepuasan kerja pegawai melalui faktor psikologis dan lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 55 -67.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2020). Work-family conflict and job satisfaction among employees. *Frontiers in Psychology*, 11, 1 -10.
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work-life balance and job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1 -14.