

Job Satisfaction Influenced by Workload and Compensation Mediated by Work-Life Balance in Culinary Business

Vera Hari Yanti¹, Ikram Yakin², Hasanudin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Indonesia

E-mail: verahariyanti11@student.untan.ac.id¹, ikram.yakin@ekonomi.untan.ac.id²,
hasanudin@untan.ac.id³

Article History:

Received: 07 Juni 2025

Revised: 22 Juli 2025

Accepted: 30 Juli 2025

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Compensation, Work-Life Balance, Culinary Business*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh workload dan compensation terhadap job satisfaction, dengan work-life balance sebagai variabel mediasi pada karyawan usaha kuliner di Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode sensus, data diperoleh dari 182 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik PLS-SEM melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa workload memiliki pengaruh negatif terhadap work-life balance dan job satisfaction, sementara compensation memberikan dampak positif terhadap job satisfaction dan work-life balance. Selain itu, work-life balance terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara workload dan compensation terhadap job satisfaction. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan workload, pemberian compensation yang layak, serta dukungan terhadap work-life balance dalam upaya meningkatkan job satisfaction pada karyawan di usaha kuliner.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era modern menghadirkan berbagai tantangan, khususnya di bidang jasa yang memerlukan tenaga kerja dalam jumlah besar serta tingkat fleksibilitas yang tinggi. Di tengah dinamika ini, pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha. Di antara berbagai aspek yang penting, *job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan aspek utama yang menunjukkan persepsi positif seseorang terhadap pekerjaannya, dan terbentuk dari penilaian terhadap kondisi kerja seperti *workload*, *compensation*, dan *work-life balance* (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Aziri, 2011). Rasa puas terhadap pekerjaan sering kali membuat karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, loyal terhadap organisasi, serta menunjukkan kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan (Robbins & Judge, 2017).

Sektor kuliner sebagai bagian dari ekonomi kreatif telah menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (2023), subsektor kuliner menyumbang sekitar 41% dari total kontribusi ekonomi kreatif nasional. Usaha penyediaan makanan dan minuman tercatat mencapai 4,85 juta unit pada 2023, meningkat

21,13% dibandingkan tahun 2016 (BPS, 2023). Pertumbuhan ini turut berdampak pada peningkatan jumlah tenaga kerja, termasuk di wilayah non-perkotaan seperti Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat, yang menjadi lokasi penelitian ini. Meskipun jumlah usaha meningkat, tantangan dalam pengelolaan tenaga kerja tetap muncul, terutama terkait *workload* yang tinggi dan ketidakpastian *compensation* yang dapat memengaruhi *job satisfaction* pada karyawan.

Dua faktor yang sering dikaitkan dengan *job satisfaction* adalah *workload* (beban kerja) dan *compensation* (kompensasi). *Workload* yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan burnout, yang berdampak negatif pada *job satisfaction* (Greenberg & Baron, 2003; Melati et al., 2015). Sementara itu, *compensation* mencakup penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang, jika tidak sesuai harapan, dapat menurunkan motivasi dan *job satisfaction* (Nugraha & Tjahjawi, 2017). Selain itu, *work-life balance* (WLB) juga memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* (Lazăr et al., 2010; Cegarra-Leiva et al., 2012). Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, terutama dalam sektor kuliner yang sering memiliki jam kerja panjang dan tekanan operasional tinggi, kerap menjadi sumber ketidakpuasan bagi karyawan.

Temuan-temuan dari penelitian sebelumnya juga memperkuat relevansi topik ini. Syahbana dan Anwar (2025) menemukan bahwa *work-life balance* dan *workload* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* di industri kreatif skala UMKM. Sementara itu, Sari et al. (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan di sektor restoran. Kedua studi tersebut menggarisbawahi pentingnya manajemen *workload*, *compensation*, dan *work-life balance* untuk meningkatkan *job satisfaction*. Namun, berbeda dengan (Safitri et al., 2023) yang menekankan pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap kepuasan kerja melalui *work-life balance*, penelitian ini fokus pada pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi.

Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction*, di mana *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi, pada karyawan di sektor usaha kuliner Desa Sungai Raya Dalam, Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan teori *job satisfaction* di sektor informal dan menjadi acuan praktis bagi pelaku usaha dalam pengelolaan sumber daya manusia secara berkesinambungan.

LANDASAN TEORI

Workload

Workload atau beban kerja dipahami sebagai akumulasi tugas yang harus diselesaikan oleh individu, yang meliputi tingginya jam kerja, tekanan pekerjaan yang signifikan, serta besarnya tanggung jawab yang diemban dalam menjalankan tugasnya (Koesomowidjojo, 2017). Sejumlah penelitian mengindikasikan bahwa tingkat *workload* yang moderat dapat memberikan dampak positif terhadap *job satisfaction* karena dapat memicu rasa pencapaian, peluang pengembangan karier, serta keuntungan finansial (Hee et al., 2020; Gil et al., 2022; Ingsih et al., 2021, sebagaimana dikutip dalam Kharisma & Kurniawati, 2024). Di sisi lain, *workload* yang berlebihan dalam jangka pendek justru berpotensi menimbulkan stress dan kecemasan yang berdampak negatif terhadap *job satisfaction* (Lee, 2020; Mansour & Sharour, 2021, sebagaimana dikutip dalam Kharisma & Kurniawati, 2024). Karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung lebih puas dan loyal terhadap organisasi (Haar et al., 2014; Mas-Machuca et al., 2016; Talukder et al., 2018). Sebaliknya, *workload* yang tinggi dapat menurunkan *work-life*

balance (Rizky & Afrianty, 2018). Menurut Sadiq (2020), indikator *workload* meliputi tekanan waktu, intensitas kerja, jumlah *workload*, dan tekanan kerja.

Compensation

Compensation merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balasan atas kontribusi serta kinerja yang telah dicapai (Nursam, 2017). Kompensasi mencakup seluruh bentuk penghargaan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non materi, sebagai hasil dari keterlibatannya dalam hubungan kerja dengan organisasi atau perusahaan. Menurut Akbar et al. (2021), *compensation* mencakup seluruh bentuk imbalan, baik bersifat finansial maupun non-finansial, yang diperoleh karyawan sebagai akibat dari keterlibatannya dalam hubungan kerja dengan organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun bentuk pengakuan lainnya (Dessler, 2017). Sejumlah penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *compensation* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* (Azhar et al., 2020; Cahya et al., 2021; Putri & Supriadi, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Sutiara et al., 2023) turut mengungkap bahwa semakin tinggi *compensation* yang diterima, maka semakin baik pula tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan. Sementara itu Katabalo dan Mwita (2024) menyebutkan bahwa indikator *compensation* meliputi: penghasilan yang layak, penghargaan atas kinerja, tunjangan karyawan, dan keadilan gaji.

Job Satisfaction

Job satisfaction mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti suasana kerja, interaksi sosial, dan bentuk *compensation* yang diperoleh. Kepuasan ini muncul ketika harapan karyawan sejalan dengan kondisi aktual di tempat kerja (Hamali, 2016; Priyono & Marnis, 2008; Sutrisno, 2016). *Job satisfaction* mencerminkan sikap positif karyawan yang meliputi perasaan serta perilaku dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, yang terbentuk dari penilaian terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaannya (Afandi, 2018). Menurut Hasibuan (2014, sebagaimana dikutip dalam Sinambow & Lengkong, 2022), faktor-faktor yang memengaruhi *job satisfaction* meliputi balas jasa yang adil, penempatan yang sesuai, *workload*, lingkungan kerja, fasilitas kerja, sikap pimpinan, dan variasi tugas. Sementara itu, Spector (1997) mengukur *job satisfaction* melalui beberapa indikator, seperti kepuasan terhadap pekerjaan secara umum, pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja, hubungan dengan rekan kerja, suasana kerja, pengembangan diri, kepuasan pribadi, dan kejelasan serta keteraturan tugas kerja.

Work-life Balance

Work-life balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi maupun keluarga, dengan tetap menjaga kesehatan fisik dan mental ketika menjalankan tanggung jawab di kedua ranah tersebut (Anugrah & Priyambodo, 2021). *Work-life balance* merupakan keadaan di mana seseorang dapat mengelola kewajiban pekerjaan dan urusan pribadinya secara seimbang dan efektif (Pandiangan, sebagaimana dikutip dalam Diana et al., 2022; Prowse & Prowse, 2015). Ketidakseimbangan dapat terjadi jika pekerjaan menyita waktu berlebih dan mengganggu kehidupan sosial atau keluarga. Oleh karena itu keseimbangan ini penting agar individu dapat menjalankan peran ganda secara optimal. Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014), menyatakan bahwa *work-life balance* ditentukan oleh sejumlah faktor seperti karakteristik pribadi, kebijakan organisasi, serta aspek lingkungan sekitar. Sementara itu, Haar et al. (2014) mengidentifikasi tiga indikator utama:

kepuasan terhadap keseimbangan hidup dan kerja, kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kenikmatan terhadap aktivitas kerja dan non-kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* ((Handayani & Joeliaty, 2023; Gunawan et al., 2024; Mandagi & Wijono, 2023). Dengan demikian, peningkatan *work-life balance* diyakini dapat meningkatkan *job satisfaction*.

Hipotesis dan Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya yang menyoroti variabel *workload*, *compensation*, *job satisfaction*, serta *work-life balance*, maka rumusan hipotesis dalam studi ini disusun sebagai berikut:

H1: *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction*.

H2: *compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

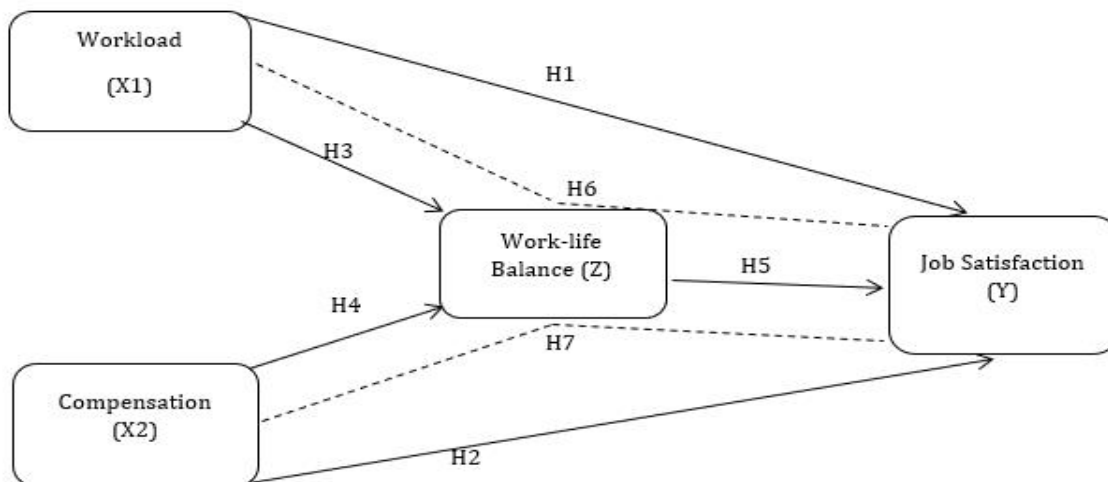
H3: *workload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work-life balance*.

H4: *compensation* berpengaruh positif signifikan terhadap *work-life balance*.

H5: *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

H6: *work-life balance* memediasi hubungan antara *workload* dan *job satisfaction*.

H7: *work-life balance* memediasi hubungan antara *compensation* dan *job satisfaction*.



Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian berada di Desa Sungai Raya Dalam, Provinsi Kalimantan Barat. Subjek penelitian mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja di sektor kuliner, seperti rumah makan, dengan total sebanyak 182 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus, mengingat ukuran populasi yang terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau sepenuhnya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan baik secara *online* maupun *offline*, menggunakan skala *Likert* lima poin yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Kriteria responden mencakup individu yang aktif bekerja, berusia antara 17 hingga 56 tahun, serta memiliki masa kerja minimal tiga bulan. Instrumen pengukuran variabel terdiri dari: indikator *workload* berdasarkan Sadiq (2020), indikator *compensation*

mengacu pada Katabalo dan Mwita (2022), indikator *job satisfaction* mengacu pada Spector (1997), dan indikator *work-life balance* diambil dari Haar et al. (2014). Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM), menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 untuk menguji validitas konstruk dan hubungan antar variabel dalam model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 182 responden dalam pengujian hipotesis. Adapun karakteristik dari para responden tersebut dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Item	Frekuensi (N=182)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	88	48,35%
	Perempuan	94	51,65%
Usia	17 – 24 tahun	51	28,02%
	25 – 32 tahun	71	39,01%
	33 – 40 tahun	47	25,82%
	41 – 48 tahun	8	4,40%
	49 – 56 tahun	5	2,75%
Pendidikan	SD/Sederajat	5	2,75%
	SMP/Sederajat	117	64,29%
	SMA/SMK Sederajat	57	31,32%
	Diploma/Sarjana	3	1,65%
Masa Kerja	< 1 tahun	17	9,34%
	1 - 2 tahun	101	55,49%
	>3 tahun	64	35,16%
Gaji	>1 juta	6	3,30%
	1,5 juta – 2 juta	99	54,40%
	>2 juta	77	42,31%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1 mengenai karakteristik responden sebanyak 182 orang, mayoritas responden adalah perempuan (51,65%) dibandingkan laki-laki (48,35%). Dari segi usia, sebagian besar berada dalam rentang 25–32 tahun (39,01%), diikuti oleh kelompok usia 17–24 tahun (28,02%) dan 33–40 tahun (25,82%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMP/ sederajat sebanyak 64,29%, disusul SMA/SMK sederajat sebesar 31,32%, sementara lulusan SD/ sederajat dan Diploma/ Sarjana masing-masing hanya 2,75% dan 1,65%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja antara 1–2 tahun (55,49%), kemudian lebih dari 3 tahun (35,16%), dan kurang dari 1 tahun (9,34%). Dari sisi pendapatan, mayoritas responden memperoleh gaji antara 1,5 juta hingga 2 juta rupiah (54,40%), disusul kelompok berpendapatan lebih dari 2 juta rupiah (42,31%), dan sisanya sebanyak 3,30% berada pada kategori penghasilan lebih dari 1 juta namun kurang dari 1,5 juta. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan pekerja perempuan usia produktif dengan latar

pendidikan menengah, masa kerja relatif singkat, serta berada dalam kategori pendapatan menengah.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas data dilihat dari hasil *loading factor*, apabila nilai *loading factor* $\geq 0,7$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid (Hair et al., 2021), untuk reliabilitas dilihat dari $AVE > 0,5$ dan $CR > 0,7$. Terdapat 17 item pernyataan dalam penelitian ini dengan hasil *loading factor* sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Item	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas		
			LF	Ket	CA	AVE	Ket
<i>Workload</i>	W1	Saya merasa sebagian besar tugas saya di rumah makan harus diselesaikan dengan cepat.	0,984	Valid	0,987	0,961	Reliabel
	W2	Pekerjaan saya di rumah makan membutuhkan banyak tenaga.	0,983	Valid			
	W3	Tugas saya di rumah makan kadang terlalu banyak untuk saya kerjakan sendiri.	0,975	Valid			
	W4	Pekerjaan saya di rumah makan sangat padat dan melelahkan.	0,979	Valid			
<i>Compensation</i>	C1	Saya merasa gaji saya sama atau hampir sama dengan karyawan di rumah makan lain.	0,977	Valid	0,983	0,952	Reliabel
	C2	Saya merasa apa yang saya kerjakan sepadan dengan gaji yang saya terima.	0,982	Valid			
	C3	Saya mendapatkan tunjangan seperti THR, bonus, atau makan selama bekerja.	0,972	Valid			
	C4	Saya merasa tempat kerja saya memberikan gaji dan bonus (seperti tip atau uang lembur) secara adil kepada semua karyawan.	0,972	Valid			
<i>Job Satisfaction</i>	JS1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di rumah makan ini.	0,971	Valid	0,990	0,942	Reliabel

	JS2	Saya merasa lebih dihargai dalam pekerjaan saya.	0,959	Valid			
	JS3	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan di sini.	0,968	Valid			
	JS4	Saya merasa senang dengan suasana kerja di rumah makan ini.	0,976	Valid			
	JS5	Saya merasa punya kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan saya.	0,972	Valid			
	JS6	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan pribadi.	0,977	Valid			
	JS7	Saya merasa tugas saya setiap hari jelas dan teratur.	0,971	Valid			
<i>Work-life Balance</i>	WLB1	Saya merasa puas dengan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.	0,990	Valid	0,987	0,975	Reliabel
	WLB2	Saya bisa membagi waktu antara kerja dan urusan pribadi dengan baik.	0,987	Valid			
	WLB3	Saya bisa menikmati pekerjaan dan waktu di luar kerja.	0,985	Valid			

Sumber: item pernyataan dimodifikasi oleh peneliti 2025

Note: $LF \geq 0,70$; $AVE \geq 0,50$; Ket (Keterangan); LF (*Loading Factor*); CA (*Cronbach's Alpha*); AVE (*Average Variance Extracted*)

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki *outer loading* di atas 0,7, menandakan validitas konvergen terpenuhi. Nilai *Cronbach's Alpha* dan AVE yang melebihi standar minimum juga mengindikasikan bahwa instrumen ini reliabel dan valid.

Model Struktural (*Inner Model*)

Model Fit Analysis dan Evaluasi *R-square*

Evaluasi kelayakan model dilakukan melalui pengukuran nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI). Suatu model dinilai memiliki kecocokan yang baik apabila SRMR berada di bawah atau sama dengan 0,08 dan NFI mencapai minimal 0,8. Selain itu, nilai *R-square* digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi *R-square* dibedakan menjadi beberapa kategori: nilai di atas 0,75 menunjukkan pengaruh yang sangat kuat (substansial), antara 0,50 hingga 0,75

tergolong sedang (moderat), antara 0,25 sampai 0,50 menunjukkan pengaruh yang lemah, dan di bawah 0,25 dianggap sangat lemah (Hair et al., 2021). Hasil penghitungan R-square ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 3. Model Fit Analysis dan Evaluasi R-square

Evaluasi	Nilai	Kriteria
SRMR	0,013	Diterima
NFI	0,954	Baik
Variabel		
	Nilai R-square	
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0,940	Substansial
<i>Work-life Balance (Z)</i>	0,918	Substansial

Berdasarkan Tabel 3, nilai SRMR tercatat sebesar 0,013 dan NFI mencapai 0,954, yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik terhadap data, sesuai dengan ambang batas kecocokan model yang direkomendasikan (SRMR < 0,08 dan NFI > 0,90). Selanjutnya, R-square pada variabel *Job Satisfaction (Y)* sebesar 0,940 mengindikasikan bahwa 94% variasi dalam *job satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu *workload* dan *compensation*, serta pengaruh tidak langsung melalui mediasi *work-life balance*. Dengan demikian, terdapat 6% variasi lain yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model ini. Sementara itu, nilai R-square untuk variabel *Work-life Balance (Z)* adalah 0,918, yang berarti bahwa 91,8% variasi dalam *work-life balance* dipengaruhi oleh variabel bebas, dan sisanya sebesar 8,2% berasal dari faktor eksternal yang tidak tercakup dalam model. Karena kedua nilai R-square tersebut berada di atas angka 0,75, model ini dapat dikategorikan memiliki daya prediksi yang kuat. Dengan demikian, struktur model yang digunakan dinilai cukup solid dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung. Secara keseluruhan, terdapat tujuh hipotesis yang dianalisis dalam penelitian ini, dan hasil pengujiannya dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis		Original Sample	Standar Deviation	t-Statistic	P-Value	Keterangan
Direct Effect						
H1 (-)	W → JS	-0,146	0,072	2,008	0,045	Diterima
H2 (+)	C → JS	0,535	0,067	7,944	0,000	Diterima
H3 (-)	W → WLB	-0,632	0,071	8,882	0,000	Diterima
H4 (+)	C → WLB	0,338	0,073	4,657	0,000	Diterima
H5 (+)	WLB → JS	0,306	0,065	4,701	0,000	Diterima
Indirect Effect						

H6 (-)	W → WLB → JS	-0,194	0,049	3,960	0,000	Diterima
H7 (+)	C → WLB → JS	0,104	0,030	3,503	0,001	Diterima

Note: W (*Workload*), C (*Compensation*), JS (*Job Satisfaction*), WLB (*Work-life Balance*)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3.0., diperoleh temuan bahwa *workload* (W) memberikan dampak negatif terhadap *job satisfaction* (JS) maupun *work-life balance* (WLB). Secara statistik *workload* (W) berpengaruh negatif signifikan terhadap *job satisfaction* (JS) ($\beta = -0,146$; $p = 0,045$) dan *work-life balance* (WLB) ($\beta = -0,632$; $p = 0,000$), yang menguatkan Hipotesis 1 dan 3. Artinya semakin besar tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan di sektor usaha kuliner seperti rumah makan, maka persepsi mereka terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction* cenderung menurun. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti Zhao dan Ghiselli (2016), Kadek et al. (2025), serta Bakker dan Demerouti (2017), yang menunjukkan bahwa *workload* berlebih dapat memicu stres, tekanan waktu, dan kelelahan emosional yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction*.

Di sisi lain, *compensation* (C) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap *job satisfaction* (JS) ($\beta = 0,535$; $p = 0,000$) dan *work-life balance* (WLB) ($\beta = 0,338$; $p = 0,000$), sehingga mendukung Hipotesis 2 dan 4. Hasil ini menggambarkan bahwa ketika karyawan merasa menerima *compensation* yang sesuai dan layak, mereka cenderung mengalami peningkatan kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja. Penemuan ini didukung oleh studi Wulandari (2022), Fatmawati dan Irbayuni (2021), serta Melaty et al. (2024), yang menyatakan bahwa *compensation* berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan meningkatkan loyalitas, serta memberikan rasa aman secara finansial, yang semuanya berdampak positif terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction*.

Lebih lanjut, variabel *work-life balance* (WLB) juga terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* (JS) ($\beta = 0,306$; $p = 0,000$), sehingga memperkuat Hipotesis 5. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mampu menjaga *work-life balance* cenderung merasakan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi. Hal ini menekankan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Guliti et al. (2024) dan Haar et al. (2014), yang menegaskan bahwa *work-life balance* memainkan peran vital dalam menciptakan *job satisfaction*, khususnya pada sektor kerja dengan intensitas tinggi seperti industri jasa makanan.

Pada pengujian efek mediasi, diperoleh bahwa *work-life balance* secara signifikan memediasi hubungan antara *workload* dan *job satisfaction* ($\beta = -0,194$; $p = 0,000$) serta antara *compensation* dan *job satisfaction* ($\beta = 0,104$; $p = 0,001$) mendukung Hipotesis 6 dan 7. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengaruh *workload* dan *compensation* terhadap *job satisfaction* berlangsung secara tidak langsung melalui peran mediasi *work-life balance*. Jalur mediasi negatif dari *workload* menunjukkan bahwa *workload* yang tinggi tidak hanya berpengaruh secara langsung tetapi juga memperburuk *job satisfaction* dengan menurunkan *work-life balance*. Sebaliknya, *compensation* yang memadai dapat meningkatkan *work-life balance* dan pada akhirnya memperkuat *job satisfaction*. Penemuan ini diperkuat oleh penelitian (Fitriyanto et al., 2020; Muzti & Mardiana, 2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan mediator krusial dalam menjelaskan pengaruh berbagai faktor organisasi terhadap *outcome* karyawan seperti *job satisfaction*.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dapat disimpulkan bahwa *workload* yang berlebihan berdampak negatif terhadap *work-life balance* dan *job satisfaction* pada karyawan di usaha kuliner. Sebaliknya, *compensation* yang diberikan secara adil dan layak dapat meningkatkan kedua aspek tersebut. Selain itu, *work-life balance* terbukti memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara *workload* dan *compensation* dengan *job satisfaction*, menegaskan bahwa keseimbangan hidup merupakan komponen kunci dalam menciptakan *job satisfaction* yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan agar pengelola usaha kuliner menerapkan manajemen *workload* yang efisien serta sistem *compensation* yang adil untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, kebijakan yang mendukung *work-life balance* seperti pengaturan jadwal yang fleksibel dan program kesejahteraan akan berdampak positif terhadap motivasi dan *job satisfaction* pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja bisnis secara menyeluruh. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain seperti dukungan organisasi, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, yang dalam beberapa penelitian terbaru terbukti memengaruhi *job satisfaction* dan *work-life balance* (Runtu et al., 2022; Mustikasari & Frianto, 2023; Eliana & Negoro, 2024).

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang mendalam kepada ibu serta seluruh anggota keluarga tercinta atas doa, dukungan moral, dan semangat yang senantiasa diberikan. Penghargaan yang tulus ditujukan kepada dosen pembimbing atas segala bimbingan, saran, dan arahan yang telah membantu penulis selama proses penyusunan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura atas ilmu dan pengalaman yang telah diberikan selama masa perkuliahan. Penulis menghargai partisipasi para responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga data penelitian dapat terkumpul dengan baik. Tak lupa, penulis berterima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan dan sahabat yang telah memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama proses penyusunan penelitian ini. Semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai referensi atau sumber rujukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (cet. 1). Zanafa Publishing.
- Akbar, M. F., Pamulang, U., & Wijoyo, H. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan wfh di masa pandemi covid 19: Studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Jurnal Humaniora. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman 2023*.
<https://www.bps.go.id/id/publication>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313–318.
<https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, E., & Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Work life balance and the retention of managers in Spanish SMEs. *International Journal of Human Resource Management*, 23(1), 91–108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610955>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Pelatihan dan Pengembangan*. Pearson.
- Diana, A. N., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (WLB) and Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study on Employees of PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *TAFKIRUL IQTISHODIYYAH: Jurnal Pemikiran Ekonomi Syari'ah*, 2(2), 238–272.
<http://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI>
- Eliana, F., & Negoro, D. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Work-life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2181–2200. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.919>
- Fatmawati, S., & Irbayuni, S. (2021). Effect of Work Life Balance and Compensation on Job Satisfaction At Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 90–101. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6115>
- Fitriyanto, W., Sularso, A., & Yulisetiari, D. (2020). The Study on Work Life Balance as mediating variable of Workload and Job Satisfaction on Jember University's Educational Contract Staff Employees. *International Journal of Scientific Research and Management*, 8(08), 1912–1923. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v8i08.em01>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations* (8th ed.). Prentice Hall.
- Guliti, M., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction, Educational Administration: Theory and Practice. *Educational Administration Theory and Practices*, 30, 13512–13520.
<https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Gunawan, R., & Rahmawati, S. (2024). The effect of work-life balance and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 39–45.
<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, 6(2).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handayani, P. F., & Joeliaty, J. (2023). the Role of Work Life Balance, Workplace Discomfort

- Behavior, Psychological Well Being, and Employee Assistance Program on Job Satisfaction. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 11(2), 412–421. <https://doi.org/10.31846/jae.v11i2.660>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kadek, P., Dewanta, D., & Putra, M. S. (2025). *The Impact of Workload on Job Satisfaction Mediated by Employee Work Stress at the Bali Provincial Election Supervisory Agency*.
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2024). The Role of Compensation on Job Satisfaction, Employee Performance and Organisational Performance. *Science Mundi*, 4(1), 137–148. <https://doi.org/10.51867/scimundi.4.1.12>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2023). *Laporan Statistik Ekonomi Kreatif Indonesia 2022-2023*
- Kharisma, A., & Kurniawati, M. (2024). The Influence of Motivation and Workload on Job Satisfaction as Customer Service at PT Telkom Witel North Surabaya. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 549–562. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1619>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lazăr, I., Osoian, C., & Rațiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://doi.org/10.35808/ersj/267>
- Mandagi, N. M., & Wijono, S. (2022). *Work-life balance (WLB) and job satisfaction of employees at PT. X Yogyakarta*. *Journal of Social Research*, 2(8), 3204–3212. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i8.1301>
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Melati, P., Yo, P., Bagus, I., & Surya, K. (2015). Putu Melati Purbaningrat Yo 1 Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.
- Melaty, A. A., Sutrisna, A., & Oktaviani, N. F. (2024). *The Influence Of Compensation And Work Life Balance On Loyalty Of Gen Z Employees In Tasikmalaya City (Survey Of Gen Z Employees In The Formal Sector) Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z Di Kota Tasikmalaya (Surv. 1(2)*, 149–162.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2023). *Jurnal Ilmu Manajemen sebagai variabel intervening*. 12, 469–480.
- Muzti, M. F., & Mardiana, T. (2024). The Role of Job Stress in Mediating the Influence of Work-Life Balance and Workload on Employee Job Satisfaction. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 61. <https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25024>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-Life Balance: a Literature Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(3), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcem.v7i2.1624>
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (Ed.); pertama).

Zifatama Publisher.

- Prowse, J., & Prowse, P. (2015). Flexible working and work-life balance: Midwives' experiences and views. *Work, Employment and Society*, 29(5), 757–774. <https://doi.org/10.1177/0950017015570724>
- Putri, F. R., & Supriadi, Y. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707>
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|*, 61(4), 47–53. <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750510&val=6468&title=PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- Sadiq, M. (2020). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Journal of Public Affairs*, 22(2). <https://doi.org/10.1002/pa.2486>
- Safitri, N. D., Kalis, M. C. I., Daud, I., Hendri, I., & Fitriana, A. (2023). The Effect of Workload and Flexibility of Work Hours on Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Media Author's Details: (1). *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 12(1), 12. <https://www.ijmsbr.com/>
- Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 258–268. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Sinambow, C., & Lengkong, V. P. K. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Berdasarkan Hasil-Hasil Riset Pada Jurnal Emba Feb-Unsrat Identification of Job Satisfaction Factors Based on Research Results in the Jurnal Emba Feb-Unsrat. *Taroreh 80 Jurnal EMBA*, 10(3), 80–87. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41377>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sutiara, S., Firman, A., & Razak, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Work-Life Balance. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 111–125. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2331>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahbana, M., & Anwar, K. (2025). The Effect of Work-Life Balance And Workload on Employee Job Satisfaction in the Creative Media Industry at MSME Scale In Samarinda. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 6, 429–442. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v6i1.3894>
- Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3),

727–744. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314>

Wulandari, P. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 554–565.

Zhao, X. (Roy), & Ghiselli, R. (2016). Why do you feel stressed in a “smile factory”? Hospitality job characteristics influence work–family conflict and job stress. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 305–326. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0385>