

Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Work Life Balance* (Studi Kasus PT. Citra Mediatama Indonesia)

Hanny Novita Ramadhan¹, Tunga Buana Irfana², Supriyanto³,
Djuni Thamrin⁴, Matdio Siahaan⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : 202010325386@mhs.ubharajaya.ac.id irfanatunga@gmail.com

supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id

matdio.siahaan@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract This research aims to determine and analyze the influence of occupational health and workload on work life balance at PT Citra Mediatama Indonesia. This type of research is quantitative and the data analysis used is classical assumption testing and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. Partially, the occupational health variable has a significant influence on work life balance with the calculated t -value $>$ t -table. Based on the test results and data analysis, partial test calculation results were obtained which showed a value of 9,536 (t -count) $>$ 1,992 (t -table) with a significance value of $0.000 <$ 0.05 . Partially, the workload variable has a significant influence on work life balance with a t -value $<$ t -table. Based on the test results and data analysis, partial calculation results were obtained which showed a value of -6,418 (t -count) $<$ 1,992 (t -table) with a significance value of $0.000 <$ 0.05 . Meanwhile, based on the simultaneous test results obtained from this research, the occupational health and workload variables have obtained a value of 72,942 (calculated f) $>$ 3.12 (table f).

Keywords: Occupational Health, Workload and Work Life Balance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan kerja dan beban kerja terhadap work life balance di PT.Citra Mediatama Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Secara parsial variabel kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap work life balance dengan nilai t -hitung $>$ t -tabel. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 9,536 (t -hitung) $>$ 1,992 (t -tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$. Secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap work life balance dengan nilai t -hitung $<$ t -tabel. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil hitungan parsial yang menunjukkan nilai -6,418 (t -hitung) $<$ 1,992 (t -tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 <$ $0,05$. Sedangkan berdasarkan hasil uji simultan yang didapatkan dari penelitian ini dari variabel kesehatan kerja dan beban kerja telah diperoleh hasil nilai 72,942 (f hitung) $>$ 3,12 (f tabel).

Kata kunci : Kesehatan Kerja, Beban Kerja dan Work Life Balance

LATAR BELAKANG

Work life balance pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di industri. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan, maka semakin besar pula komitmen dan kepuasan karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Kesehatan kerja merupakan suatu permasalahan penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Sebab program kesehatan yang baik akan memberikan manfaat materi kepada pegawai, karena pegawai lebih jarang absen, bekerja di lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga pegawai dapat bekerja lebih lama. Dalam Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, pasal 23 menyatakan bahwa upaya Keselamatan dan kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang

mempunyai resiko bahaya kesehatan.

Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus dia selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak, dampak positif atau negatif pada pekerjaannya (Hermawan, 2022).

KAJIAN TEORITIS

Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja di perusahaan merupakan spesialisasi dalam ilmukesehatan beserta praktiknya dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor yang menyebabkan penyakit dalam lingkungan kerja dan perusahaan melaluipengukuran yang hasilnya diberikan untuk dasar tindakan korektif dan bila perlu pencegahan kepada lingkungan tersebut, untuk mematok derajat kesehatan setinggi-tingginya agar pekerja dan masyarakat sekitar perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja (*Tondang et al., 2022*).

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada bagaimana kapasitas kerja di tempat kerja dan bagaimana seorang karyawan melakukan tugas-tugas bervolume tinggi yang harus diselesaikan dalam waktu atau batasan karyawan tersebut. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan atau tugas yang harus dilaksanakan dan diselesaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan (Putra Edy Wirawan, 2022).

Work Life Balance

Work-life balance merupakan kemampuan seseorang untuk menemukan ritme yang dapat menyeimbangkan tugas pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan yang dapat memberikan peluang untuk memenuhi dan memprioritaskan keduanya, berusaha meminimalisir gangguan diantara keduanya. Dengan kebijakan yang mendukung *work-life balance* diharapkan karyawan akan mencapai dan menikmati keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan *work-life balance* juga menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu studi sistematis terhadap

bagian-bagian, fenomena dan hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematika, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan suatu fenomena. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer berupa wawancara dan kuesioner. Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder. Data sekunder yang digunakan penulis adalah data pustaka yang diambil dari jurnal penelitian, buku referensi, dan dokumen hasil pengumpulan data di PT. Citra Mediatama Indonesia.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk memastikan data yang digunakan valid. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dalam bentuk kuesioner dan kemudian data yang terkumpul diolah dengan menggunakan SPSS.

Waktu Dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan oktober 2023 sampai bulan desember 2023.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Mediatama Indonesia yang beralamat di The Mansion At Kemang, Business Arcade Unit GF 7, Lantai 2, Jl. Kemang Raya No.3 - 5, RT.1/RW.7, Bangka, Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, Jakarta 12730.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan dalam pengujian yang sudah dilakukan, maka didapatkan hasil validitas pada variabel kesehatan kerja, beban kerja dan *work life balance*. Hasilnya yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kesehatan Kerja(X1)	X1.1	0.763	0,1888	Valid
	X1.2	0.673	0,1888	Valid
	X1.3	0.343	0,1888	Valid
	X1.4	0.343	0,1888	Valid
	X1.5	0.493	0,1888	Valid
	X1.6	0.434	0,1888	Valid
	X1.7	0.549	0,1888	Valid
	X1.8	0.740	0,1888	Valid
	X1.9	0.290	0,1888	Valid
	X1.10	0.217	0,1888	Valid
	X1.11	0.671	0,1888	Valid
	X1.12	0.620	0,1888	Valid
	X1.13	0.631	0,1888	Valid
	X1.14	0.241	0,1888	Valid
	X1.15	0.745	0,1888	Valid

Beban Kerja (X2)	X2.1	0,474	0,1888	Valid
	X2.2	0,277	0,1888	Valid
	X2.3	0,485	0,1888	Valid
	X2.4	0,578	0,1888	Valid
	X2.5	0,630	0,1888	Valid
	X2.6	0,546	0,1888	Valid
	X2.7	0,326	0,1888	Valid
	X2.8	0,487	0,1888	Valid
	X2.9	0,631	0,1888	Valid
	X2.10	0,407	0,1888	Valid
	X2.11	0,415	0,1888	Valid
	X2.12	0,578	0,1888	Valid
	X2.13	0,383	0,1888	Valid
	X2.14	0,538	0,1888	Valid
	X2.15	0,570	0,1888	Valid
Work Life Balance (Y)	Y1.1	0,692	0,1888	Valid
	Y1.2	0,702	0,1888	Valid
	Y1.3	0,551	0,1888	Valid
	Y1.4	0,608	0,1888	Valid
	Y1.5	0,438	0,1888	Valid
	Y1.6	0,377	0,1888	Valid
	Y1.7	0,692	0,1888	Valid
	Y1.8	0,702	0,1888	Valid
	Y1.9	0,284	0,1888	Valid
	Y1.10	0,207	0,1888	Valid
	Y1.11	0,539	0,1888	Valid
	Y1.12	0,417	0,1888	Valid
	Y1.13	0,500	0,1888	Valid
	Y1.14	0,228	0,1888	Valid
	Y1.15	0,641	0,1888	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa r-hitung pada tiap variabel kesehatan kerja, beban kerja dan *work life balance* lebih besar dari r-tabel dengan signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir dalam penelitian ini layak untuk diolah.

Uji Reliabilitas

Jika nilai koefisien reliabilitas adalah $0 > 0,60$, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel. Setelah diuji, setiap item dinilai dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujiannya ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan Kerja (X1)	0,785	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,769	Reliabel
Work Life Balance (Y)	0,762	Reliabel

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2 menyatakan bahwa hasil uji reliabilitas dengan nilai koefisien reliabel yang telah ditentukan 0,60 dengan masing-masing variabel kesehatan kerja 0,785, beban kerja 0,769 dan *work life balance* 0,762. Dengan demikian dapat disimpulkan pernyataan dalam kuesioner ini reliabel dan layak untuk diuji karena croanbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas berfungsi untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang mempunyai distribusi normal dalam

penelitian maka dapat dikatakan data yang baik dan layak. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Normal dengan membandingkan nilai *asymp.sig* (2-tailed) dengan nilai alpha sebesar 5%. Apabila nilai *asymp.sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig</i> (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Kesehatan Kerja (X1)	0,071	>0,05	Normal
Beban Kerja (X2)	0,200	>0,05	Normal
Work Life Balance (Y)	0,200	>0,05	Normal

Sumber : IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 3 hasil dari pengujian normalitas diatas bahwa variabel kesehatan kerja yaitu terdapat nilai *asymp.sig* (2-tailed) sebesar $0,071 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Variabel beban kerja yaitu terdapat nilai *asymp.sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Dan variabel *Work life Balance* yaitu terdapat nilai *asymp.sig* (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berfungsi untuk mengetahui apakah ada variabel independen yang mempunyai kesamaan antar variabel independen dalam suatu gaya. Karena, jika adanya kesamaan antar variabel maka akan memperkuat korelasi. Selanjutnya, uji multikolinieritas juga digunakan untuk meminimalisir kelaziman dalam proses pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pada uji parsial tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kesehatan Kerja(X1)	0,990	1,010	Tidak ada gejala multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0,990	1,010	Tidak ada gejala multikolinieritas

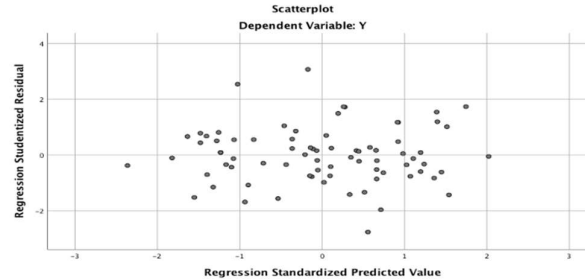
Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4 dapat dinyatakan bahwa variabel bebas memiliki nilai VIF < 10 . Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu berguna untuk menguji apakah ada perbedaan variance residual suatu masa pengamatan ke masa pengamatan selanjutnya. Cara memperkirakan

apakah ada heteroskedastisitas ada pada suatu gaya maka dapat dilihat dengan menggunakan pola gambar Scatterplot, regresi heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik-titik data menyebar di atas dan di bawah ataupun di sekitar angka 0. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas :



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisitas menyatakan bahwa model regresi tidak membuat adanya gejala heteroskedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk melihat kesehatan kerja, beban kerja terhadap *work life balance* studi kasus PT.Citra Mediatama Indonesia. Hasil linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	UnstandarizedCoefficients
(Constant)	33,322
Kesehatan Kerja(X1)	0,642
Beban Kerja (X2)	-0,337

Sumber : IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 33,322 + 0,642 X1 - 0,337 X2$$

1. Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 33,322. Maka *Work Life Balance* karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia sebesar 33,322. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti jika nilai variabel kesehatan kerja dan beban kerja sama dengan 0 (nol) maka nilai *work life balance* sama dengan atau sebesar 33,322.
2. Variabel Kesehatan Kerja(X1)
Nilai koefisien regresi kesehatan kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,642. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kesehatan kerja sebesar satu satuan, maka

akan meningkatkan *work life balance* PT.Citra Mediatama Indonesia sebesar 0,642.

3. Variabel Beban Kerja (X2)

Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) mempunyai hasil sebesar -0,337. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel beban kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan *work life balance* PT.Citra Mediatama Indonesia sebesar -0,337.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T berfungsi untuk menganalisa apabila peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh dan hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap atau dikontrol. Jadi uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dasar keputusannya sebagai berikut:

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka (berpengaruh)

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka (tidak berpengaruh)

Hasil dari pengujian analisis uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	t.tabel	t-hitung	sig
Kesehatan Kerja(X1)	1,992	9,536	0,000
Beban Kerja(X2)	1,992	-6,418	0,000

Sumber: IBM SPSS 26 Statistics (data diolah)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kesehatan kerja terhadap *work life balance* karyawan (Hipotesis 1)

Ha1 : Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan.

Ho1 : Kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan.

Hasil uji hipotesis pada tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel kesehatan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 74$ di dapat t tabel sebesar 1,992, t hitung $>$ t tabel ($9,536 > 1,992$). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia.

2. Pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* karyawan (Hipotesis 2)

Ha2 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan.

Ho2 : Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan.

Hasil uji hipotesis pada tabel 6 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pada variabel beban kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan nilai t tabel dapat dihitung dengan $\alpha = 0,05$ dan $df = 74$ di dapat t tabel sebesar 1,992, t hitung $>$ t tabel ($-6,418 < 1,992$). Maka, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti beban kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap *work life balance* karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia.

Uji F

Uji simultan yaitu menguji secara bersamaan apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar keputusannya sebagai berikut:

- Jika f hitung $<$ f tabel, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- Jika f hitung $>$ f tabel, artinya variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji pengaruh kesehatan kerja, beban kerja secara bersama-sama terhadap *work life balance* studi kasus PT.Citra Mediatama Indonesia sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Uji f

F tabel	F hitung	Sig
3,12	72,942	0,000

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh f hitung sebesar 72,942 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kesehatan kerja dan beban kerja secara bersama- sama berpengaruh positif terhadap *work life balance* PT.Citra Mediatama Indonesia.

Koefisien Determinasi

Variasi keseluruhan dapat dinyatakan dalam nilai ini yaitu dalam nilai variabel bebas yang dapat diaplikasikan oleh variabel terikat. Yaitu dapat dilihat pada tabel model summary.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.663	.654	2.97345
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kesehatan Kerja				
b. Dependent Variable: Work Life Balance				

Sumber: IBM SPSS Statistics 26 (data diolah)

Hasil dari tabel 8 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,663 maka variabel kesehatan kerja dan beban kerja memberikan sumbangan pengaruh secara bersama sebesar

66,3% terhadap variabel *work life balance* karyawan. Sedangkan sisanya 33,7% dijelaskan oleh variabel kesehatan kerja dan beban kerja yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh kesehatan kerja terhadap *work life balance* karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 9,536 dengan sig 0,000. Karena t-hitung $9,536 > 1,992$ (t tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial kesehatan kerja (X1) **berpengaruh positif** terhadap *work life balance* karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia.

PT.Citra Mediatama Indonesia seringkali dipenuhi dengan tenggat waktu ketat dan tekanan tinggi, meningkatkan risiko stres dan kelelahan karyawan. Maka PT.Citra Mediatama Indonesia telah mengimplementasi strategi manajemen stres seperti, pembagian tugas yang adil, dan kebijakan fleksibilitas kerja dapat membantu mengatasi tingkat tekanan. Karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia sering bekerja lembur untuk memenuhi tenggat waktu proyek. Maka dari itu PT.Citra Mediatama Indonesia telah menetapkan kebijakan yang mengatur batasan waktu kerja, mendorong penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, dan memprioritaskan pekerjaan yang lebih penting dapat membantu mengurangi lembur yang tidak perlu.

Karyawan juga sering mengalami kesehatan mental yang buruk seperti, kelelahan emosional dan kecemasan, dapat muncul karena tekanan pekerjaan yang tinggi (T. B. Irfana & Prasiwi, 2022). Oleh karena itu PT.Citra Mediatama Indonesia menyediakan akses ke layanan konseling, mengadakan seminar kesehatan mental, dan mempromosikan budaya yang mendukung diskusi terbuka tentang kesehatan mental.

Karyawan yang memiliki kesehatan baik cenderung lebih produktif, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien dan mengurangi kebutuhan untuk bekerja lembur. Kesehatan yang optimal dapat meningkatkan konsentrasi, membantu karyawan tetap fokus pada pekerjaan selama jam kerja. Karyawan yang sehat cenderung absen lebih jarang, yang pada gilirannya, mendukung stabilitas tim dan produktivitas perusahaan.

PT.Citra Mediatama Indonesia menyelenggarakan program promosi kesehatan, seperti kampanye olahraga dan program pengelolaan stres. Mendorong karyawan untuk menjalani gaya hidup sehat melalui insentif atau program penghargaan. Menyediakan fasilitas olahraga, ruang istirahat, dan area hijau di kantor untuk meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Menyediakan akses ke layanan konseling atau psikologis untuk membantu karyawan mengatasi tekanan dan tantangan mental. Mendorong budaya terbuka terkait kesehatan mental

dan meniadakan stigma terkait.

Perusahaan juga menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja, seperti bekerja dari rumah atau jadwal kerja yang dapat disesuaikan, menyediakan teknologi yang mendukung kerja jarak jauh dan kolaborasi tim, mengadakan *workshop* atau seminar rutin tentang manajemen stres, dan PT.Citra Mediatama Indonesia pun membuat program family gathering setiap 6 bulan sekali, atau menurut dari beberapa karyawan setiap minggunya mereka disetiap sela pekerjaannya suka terjadi hangout atau makan-makan bareng seperti quality time antar tim karyawan dengan *corporate director* bahkan ceo nya.

Partisipasi dalam program kesehatan dan pelatihan stres menghasilkan penurunan tingkat stres, memungkinkan karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebagian besar karyawan melaporkan peningkatan tingkat kepuasan dan kesejahteraan karena adanya fleksibilitas kerja dan dukungan kesehatan. Data absensi menunjukkan penurunan tingkat absensi, menunjukkan bahwa karyawan lebih jarang absen karena masalah kesehatan atau stres. Karyawan juga menyatakan adanya persepsi positif terhadap perusahaan sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesehatan dan *well-being* mereka.

Pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -6,418 dengan sig 0,000. Karena t hitung $-6,418 < 1,992$ (t tabel) dengan sig $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini berarti secara parsial beban kerja (X2) **berpengaruh negatif** terhadap *work life balance* karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia.

Karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia seringkali harus menangani beberapa proyek sekaligus. Tuntutan proyek yang tinggi dapat menyebabkan pemisahan perhatian, meningkatkan beban kerja, dan mengurangi waktu yang tersedia untuk kehidupan pribadi. Karakteristik PT.Citra Mediatama Indonesia yang sering memiliki tenggat waktu ketat dapat menambah beban kerja karyawan. Menyelesaikan proyek dalam waktu singkat dapat memaksa karyawan untuk bekerja lembur atau menunda kegiatan pribadi. Adanya perubahan dalam kebutuhan dan keinginan klien dapat memicu perubahan mendadak dalam proyek.

Karyawan harus menyesuaikan diri dengan perubahan ini, meningkatkan tekanan kerja dan mengurangi prediktabilitas.

Karyawan di industri periklanan seperti PT.Citra Mediatama Indonesia sering dihadapkan pada tekanan untuk menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif. Tuntutan kreativitas

yang tinggi dapat memicu stres kreatif dan menuntut waktu ekstra untuk menghasilkan ide yang memadai. Perusahaan industri periklanan yang dinamis sering kali mengharuskan karyawan untuk terus memperbarui pengetahuan mereka tentang tren dan teknologi terbaru. Karyawan mungkin merasa tertekan untuk selalu terkini, meningkatkan beban kerja terkait pembelajaran dan pengembangan diri.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan memiliki sedikit waktu untuk kehidupan pribadi mereka. Seperti, aktivitas rekreasi, berkumpul dengan keluarga, dan menjalankan hobi mungkin terbatas, berdampak negatif pada kualitas hidup pribadi. Karyawan dapat mengalami kesulitan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menghambat waktu yang seharusnya dihabiskan untuk istirahat dan pemulihan. Beban kerja yang tinggi juga dapat menyebabkan tingkat stres yang meningkat dan kelelahan fisik maupun mental (Thamrin, 2023). Karyawan mungkin merasa terus-menerus tertekan untuk memenuhi tuntutan proyek dan tenggat waktu, mengakibatkan dampak negatif pada kesehatan mental dan fisik.

Beban kerja yang berkelanjutan dapat meningkatkan risiko *burnout*, yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* mungkin mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berat mungkin mengalami penurunan kinerja dan kreativitas. Kelelahan dan stres dapat menghambat kemampuan untuk berpikir kreatif dan efektif dalam menyelesaikan tugas (T. Irfana et al., 2023).

Kondisi *work-life balance* yang buruk dapat memicu peningkatan tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Karyawan mungkin mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Beban kerja yang berlebihan dan *work-life balance* yang buruk dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan. Persepsi karyawan yang tidak puas dapat merembet ke luar dan mempengaruhi citra perusahaan di mata calon karyawan dan mitra bisnis.

Pengaruh kesehatan kerja dan beban kerja terhadap *work life balance* karyawan

Dilihat dari hasil uji hipotesis secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa f hitung sebesar 72,942 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menandakan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel kesehatan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *work life balance* PT.Citra Mediatama Indonesia.

PT.Citra Mediatama Indonesia memiliki tekanan kerja tinggi dan tuntutan kreativitas yang intensif, yang dapat berdampak pada kesehatan kerja dan *work-life balance* karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh positif kesehatan kerja dan pengaruh negatif beban kerja terhadap *work-life balance* di perusahaan agensi periklanan seperti PT.Citra Mediatama Indonesia.

Kesehatan kerja yang optimal dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan, memungkinkan mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Siahaan, 2021). Karyawan yang merasa sehat secara fisik dan mental cenderung lebih fokus dan konsentrasi dalam menjalankan tugas mereka. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan memiliki sedikit waktu untuk kegiatan pribadi atau bersama keluarga. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, menghambat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menyusun dan memperkenalkan program kesehatan yang mencakup pemeriksaan kesehatan berkala, aspek kebugaran fisik, dan dukungan kesehatan mental. Menciptakan lingkungan kerja yang ergonomis dan menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan fisik karyawan. Memberikan pelatihan kepada manajemen untuk mengidentifikasi dan mengatasi stres, serta membantu karyawan mengelola tekanan kerja. Memberikan keterampilan dan alat untuk manajemen proyek yang efisien, sehingga tugas dapat diselesaikan tanpa meningkatkan beban kerja secara berlebihan.

Menetapkan kebijakan yang mendukung jadwal kerja fleksibel dan opsi bekerja dari rumah, memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan pribadi. Menetapkan *cut-off* jam kerja untuk mendorong karyawan untuk tidak bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Menetapkan batas pekerjaan yang realistis dan memonitor beban kerja melalui evaluasi rutin untuk memastikan tidak ada tugas yang berlebihan. Mengumpulkan umpan balik secara rutin dari karyawan mengenai beban kerja mereka dan mengambil tindakan perbaikan berdasarkan masukan tersebut.

Menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis untuk membantu karyawan mengatasi tekanan dan stres. Menerapkan pembagian tugas yang adil di antara anggota tim untuk menghindari beban kerja yang tidak merata. Mendorong kolaborasi dan dukungan tim, sehingga anggota tim dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu untuk membantu karyawan mengidentifikasi prioritas, mengatur pekerjaan, dan meningkatkan efisiensi. Menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan rutin dan menawarkan layanan kesehatan preventif untuk memantau kondisi kesehatan karyawan. Mendorong budaya perusahaan yang menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Integrasi kesehatan kerja dan manajemen beban kerja ini bertujuan untuk

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work-life balance* yang tinggi di PT.Citra Mediatama Indonesia.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kesehatan kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia. Artinya, kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance* yang memiliki arti jika kesehatan kerja karyawan meningkat atau terpenuhi maka *work life balance* karyawan pun meningkat dan terpenuhi, begitu pula dengan semakin meningkatnya beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin menurunnya *work life balance* yang dirasakan karyawan, sebaliknya jika semakin rendah beban kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi *work life balance* yang didapat karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Citra Mediatama Indonesia yang tergolong tinggi sehingga karyawan merasa tidak mampu untuk mendapatkan *work life balance* yang seimbang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance* di PT. Citra Mediamatama Indonesia jika diuji secara bersama sama. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan dari penelitian ini, bahwa benar terbukti hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- A. Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia.
- B. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *work life balance* karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia.
- C. Kesehatan kerja dan beban kerja karyawan berpengaruh positif secara simultan (bersama-sama) terhadap *work life balance* karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *work-life balance* karyawan PT. Citra Mediatama Indonesia. Kesehatan kerja yang baik dapat menimbulkan karyawan merasa

nyaman dan produktif dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan *work life balance* karyawan. Sementara itu, jika kesehatan kerja dan beban kerja jika dilakukan uji secara simultan maka mendapat hasil yaitu berpengaruh positif terhadap *work life balance* karyawan di PT.Citra Mediatama Indonesia.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis menerangkan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penelitian kesehatan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan pada PT.Citra Mediatama Indonesia, oleh karena itu PT.Citra Mediatama Indonesia disarankan untuk:
 - a. Terkait dengan kesehatan kerja karyawan PT. Citra Mediatama Indonesia dilihat dari kriteria rentang umur diatas 40 tahun mereka sering sakit, dan sering izin maka dari itu PT.Citra Mediatama Indonesia perlu meringankan beban pekerjaan di rentang usia 40 tahun keatas. Upaya untuk meningkatkan kesehatan kerja yaitu melakukan pemeriksaan kesehatan rutin untuk karyawan, perusahaan dapat menerapkan jam kerja yang fleksibel, sehingga karyawan dapat mengatur waktu kerja mereka sendiri.
 - b. Terkait dengan beban kerja karyawan PT.Citra Mediatama Indonesia dilihat dari kriteria umur di atas 40 tahun mereka yang paling rentan untuk dikasih pekerjaan karena usianya sudah tidak lagi produktif dan meningkatkan beban kerjanya, usia ini juga sudah tidak fokus untuk mencerna pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka dari itu perusahaan perlu mengurangi beban kerja di usia 40 tahun keatas atau alternatif lain bisa dilakukan pekerjaan dengan waktu shift atau stengah hari bekerja. Perusahaan juga perlu melakukan upaya seperti melakukan restrukturisasi pekerjaan untuk mengurangi duplikasi tugas, dan jangan memberikan pekerjaan karyawan yang berlebihan atau sampai menumpuk, perusahaan juga dapat membentuk tim khusus yang bertugas untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, selain itu perusahaan dapat menerapkan sistem kerja tim, sehingga tugas-tugas dapat dibagi secara merata di antara anggota tim. Dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

REFERENSI

Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.

- Irfana, T. B., & Prasiwi, S. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja Pada Unit Keuangan Dan Norma Perempuan Di Kemenakertrans The Influence Of Work Stress And Personality On Work Productivity In The Finance Unit And Women 's Norms At The Ministry Of Manpowe*. 1(1), 9–26.
- Irfana, T., Chairunisa, R., & Diana, T. (2023). The Influence of Leadership Style and Teamwork on Work Stress at Bekasi City Police. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 573–582. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.2150>
- Putra Edy Wirawan, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Siahaan, M. (2021). 2), 3), 4), 5). 1(2).
- Thamrin, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Layanan Umum Daerah Pengelolaan Air Limbah Domestik (Blud Pald) Kota Bekasi. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(5), 667–676. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i5.5332>
- Tondang, I. S., Agribisnis, J., Balance, W. L., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k 3) serta work life balance terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Magister Agribisnis*, 137–141.