

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SANG HYANG SERI KANTOR REGIONAL III KABUPATEN SIDRAP

Nur Azizah Pratiwi¹, Andi Aslinda², Aris Baharuddin³, Herlina Sakawati⁴, Andi Muh. Rivai⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum,
Universitas Negeri Makassar-Indonesia
Email: nurazizahpratiwiii@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 39 karyawan. Hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa indikator pada setiap variabel tersebut menunjukkan dimana variabel *work-life balance* dan variabel kepuasan kerja keduanya berada pada kategori baik. Berdasarkan uji korelasi diperoleh sebesar 0,825 yang artinya terjadi hubungan yang sangat/tinggi diantara kedua variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, Karyawan

ABSTRACT. This study aims to determine how the effect of work-life balance on job satisfaction of employees of PT. Sang Hyang Seri Regional Office III. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data collection techniques were carried out through observation, questionnaires, and interviews. The sample used in this study was the entire population of 39 employees. The results obtained indicate that the indicators for each of these variables indicate where the work-life balance variable and the job satisfaction variable are both in the good category. Based on the correlation test obtained by 0.825, which means that there is a very/high relationship between the two variables, so it can be concluded that there is a significant influence between work-life balance on job satisfaction of employees of PT. Sang Hyang Seri Regional Office III.

Keywords: *Work-Life Balance*, *Job Satisfaction*, *Employees*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting pada era dengan perkembangan pesat di bidang teknologi yang juga menuntut manusia memiliki kompetensi dalam banyak hal, mengingat sumber daya manusia kini berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Kesuksesan tersebut ditentukan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi sehingga mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia juga merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. (Ajabar, 2020)

menyatakan sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dengan mengabdikan sebagian waktu dan tenaganya untuk organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Kata keseimbangan tidak selalu berarti pembagian yang merata antara pekerjaan dan kehidupan; sebaliknya, keseimbangan berarti berhasil mengelola semua tanggung jawab yang dimiliki pada kedua bidang kehidupan (Lockett, 2008). Keseimbangan yang baik yaitu ketika setiap individu dapat mengatur

waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Menurut Maslichah & Hidayat (2017) *work-life balance* adalah suatu keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja dan tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya”.

Delecta (2011) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya dan kegiatan. Tidak semua karyawan memiliki masalah keseimbangan kerja dan kehidupan yang sama. Pada usia, budaya, jenis kelamin, status keluarga dan perkawinan, tuntutan pemberi perawatan, status sosial ekonomi, dan banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kerja-kehidupan karyawan (Saleh et al., 2020).

Indikator-indikator untuk mengukur *work-life balance* menurut Hudson (2005) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Manfaat diadakannya program *work-life balance* bagi karyawan menurut Lazar et al., (2010) yaitu: meningkatkan kepuasan kerja, semakin tingginya keamanan kerja, meningkatkan kontrol terhadap lingkungan kehidupan kerja, berkurangnya tingkat stres kerja, dan meningkatnya kesehatan fisik dan mental.

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut (Priyono, 2010). Oleh karena itu, kepuasan kerja pada satu individu dapat dirasakan berbeda pada individu yang lain.

Menurut Priansa (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaan atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012).

Sutrisno (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2007) yaitu teori keseimbangan, teori perbandingan, teori pemenuhan kebutuhan, teori pandangan kelompok, dan teori dua faktor dari Herzberg. Selain itu, kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup (Sinambela, 2016). Sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan merupakan bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup.

PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III kabupaten Sidrap merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pertanian, khususnya dalam penyediaan benih, selain perbenihan, PT. Sang Hyang Seri juga bergerak dalam penyediaan sarana produksi pertanian, pengolahan hasil pertanian, serta penelitian dan pengembangan (PT. Sang Hyang Seri,

2021). Selama bekerja dari rumah diterapkan karena pandemi covid-19, banyak karyawan PT. Sang Hyang Seri bekerja berjam-jam dari rumah seakan tidak ada lagi jam kerja yang tetap. Sehingga karyawan semakin sulit untuk menjaga *work-life balance*. Menetapkan batasan antara pekerjaan dan waktu pribadi tetap penting untuk kesehatan fisik karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan waktu pribadi, dua kali lebih mungkin memiliki kesehatan buruk yang mengakibatkan ketidakseimbangan secara fisik.

Permasalahan lain yang mempengaruhi *work-life balance* di PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III yaitu ada beberapa pekerjaan yang dibebankan kepada satu orang karyawan di PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III. Seperti pada bagian manager keuangan karyawan pada posisi tersebut juga merangkap sebagai SDM kantor regional III, kemudian pada jabatan asisten manager produksi juga merangkap sebagai penanggung jawab bagian logistik. Hal tersebut menyebabkan tidak sedikit karyawan yang bekerja secara intensif untuk menyelesaikan tugasnya. Terkadang, tingkat pekerjaan yang intensif menyebabkan lamanya jam kerja yang dapat mengakibatkan karyawan mudah lelah dan menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan wawancara pada karyawan PT. Sang Hyang Seri cabang Sidrap dengan perwakilan Supervisor Keuangan, sistem pembayaran gaji dan insentif yang diterima karyawan sesuai dengan standar gaji perusahaan. Karyawan yang memenuhi tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya akan di berikan *reward* (penghargaan) yang diberikan berupa sertifikat. Sebaliknya karyawan yang tidak memenuhi tanggungjawabnya akan diberikan *punishment* (hukuman) biasanya diterima

dalam bentuk surat teguran. *Reward* yang memadai cenderung memiliki sistem penghasilan dan kebijakan promosi yang diyakini adil, dan sejalan dengan harapannya. Kedua sistem ini biasanya menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti bermaksud mengkaji lebih lanjut bagaimana keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sesuai dengan hal tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri Kantor Regional III Kabupaten Sidrap.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. (Sugiyono, 2012) mengemukakan bahwa metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan seluruh jumlah populasi sebanyak 39 karyawan PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Data yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini diolah menggunakan program SPSS yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji normalitas, analisis regresi linear sederhana,

analisis korelasi product moment, dan analisis koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil *output* SPSS didapatkan hasil uji validitas bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,316 sehingga semua item pertanyaan pada variabel *work-life balance* dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai variabel *work-life balance* (X) sebesar 0,740 dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,881 sehingga kuesioner penelitian dinyatakan reliabel karena memenuhi nilai Cronbach Alpha > 0,6.

Hasil data dari jawaban responden mengenai *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III diperoleh hasil bahwa variabel *work-life balance* berada pada kategori baik dengan pencapaian persentase 73,4% dengan indikator keseimbangan waktu menunjukkan tingkat persentase skor (69,4%) kategori baik, indikator keseimbangan keterlibatan menunjukkan tingkat persentase skor (74,1%) kategori baik, dan indikator keseimbangan kepuasan menunjukkan tingkat persentase skor (76,9%) kategori baik. Selanjutnya variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik dengan pencapaian persentase 76,1% dengan indikator faktor psikologi menunjukkan tingkat persentase skor (76,5%) kategori baik, indikator faktor sosial menunjukkan tingkat persentase skor (75,5%) kategori baik, indikator faktor fisik menunjukkan tingkat persentase skor (64,9%) kategori cukup baik, dan indikator faktor finansial menunjukkan tingkat persentase skor (70,7%) kategori baik.

Hasil perhitungan uji regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 7.055 dan koefisien variabel X sebesar 1,628 sehingga diperoleh persamaan regresi $\hat{y} = 7.055 + 1,628X$. Dari hasil uji korelasi *work-life balance* terhadap kepuasan kerja diperoleh korelasi pearson sebesar 0,825 berada pada posisi sangat tinggi yakni dengan interval nilai 0,80-1,00. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III, maka harus meningkatkan *work-life balance* yang telah diterapkan karena setiap terjadinya peningkatan *work-life balance* maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil data *output* yang diperoleh dari r_2 sebesar 0,681 yang mengandung arti bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 6,81% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa penerapan *work-life balance* yang terjadi di PT. Sang Hyang Seri kantor Regional III berjalan dengan baik, dimana para karyawan yang dijadikan sebagai responden mayoritas memilih setuju pada pernyataan berdasarkan tiga indikator yang dirumuskan pada variabel *work-life balance* yang ditinjau dari aspek keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Dengan tingkat persentase skor rata-rata yang didapat pada hasil pengolahan data berada pada kategori baik. Tingkat kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan di PT. Sang Hyang Seri berada dalam kategori baik, dimana para karyawan dijadikan sebagai responden mayoritas memilih setuju

pada pernyataan yang dirumuskan dalam empat indikator variabel kepuasan kerja yaitu ditinjau dari faktor psikologi, faktor social, faktor fisik, dan faktor finansial. Seluruh indikator tingkat pencapaiannya berada pada kategori baik. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, sehingga kedua variabel memiliki hubungan sangat tinggi berdasarkan koefisien korelasi yang didapatkan dari hasil pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. <https://www.academia.edu/download/36821589>
- Hudson. (2005). *The Case for Work / Life Balance: Closing The Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series. Hudson Highland Group
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies Journal*, 13(1), 201–213. <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/31996>
- Lockett, K. (2008). *Work/Life Balance For Dummies*. Wiley Publishing Australia.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60–68. <https://www.neliti.com/publications/136362>
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- PT., S. H. S. (n.d.). *PT. Sang Hyang Seri*. Retrieved September 1, 2021, from <http://ptsanghyangseri.co.id/>
- Saleh, M., Russeng, S. S., & Istiana, T. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana