

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses kegiatan manajemen yang bertujuan mencari, mengembangkan dan mempertahankan karyawan dalam perusahaan atau organisasi secara efektif. Pemimpin berperan penting dalam membimbing orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, termasuk memikirkan praktik SDM yang efektif dan efisien. Pada prosesnya, memberikan pekerjaan yang sesuai kepada manajemen perusahaan menjadi sebuah tujuan keseluruhan departemen SDM, sehingga pada akhirnya berdampak pada biaya perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya yang paling penting yang dimiliki perusahaan adalah manusia, karena pada dasarnya SDM yang menggerakkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Cushway (2020) mendefinisikan manajemen SDM sebagai suatu proses untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Schuler dkk (2020) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan aspek penting berkaitan dengan tenaga kerja organisasi, dimana sumber daya manusia tentunya penting dalam memberikan kontribusi bagi visi dan misi organisasi atau perusahaan dan mengaplikasikan beberapa fungsi tiap bagian organisasi dan berbagai kegiatan untuk memastikan bahwa SDM digunakan dalam sebuah perusahaan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat.

Manajemen SDM merupakan ilmu yang membahas mengenai peran dan hubungan antar tenaga kerja agar menjadi efektif dan efisien sehingga berkontribusi dalam terwujudnya visi dan misi perusahaan atau organisasi, karyawan dan masyarakat yang berkaitan (Hasibuan, 2014). Lebih lanjut, menurut Handoko (2016) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai kegiatan

yang berkaitan dengan pengadaan atau pemenuhan, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi yang sesuai, pengintegrasian antar beberapa aspek, pemeliharaan sumber daya yang tersedia, dan pelepasan sumber daya manusia yang tidak lagi relevan agar tercapai berbagai tujuan individu dalam perusahaan, organisasi atau perusahaan terkait dan masyarakat yang berhubungan dalam manajemen tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur karyawan, sehingga dapat melaksanakan berbagai proses perencanaan, pengorganisasian sumber daya manusia, pengarahan dan pengendalian untuk mengembangkan karyawan, membina bakat-bakat manusia, pemeliharaan sumber daya yang telah tersedia, dan penghentian karyawan sebagai upaya meningkatkan kinerja manusia dalam mencapai visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien untuk organisasi atau perusahaan. Adapun urgensi dari manajemen SDM salah satunya adalah peran penting yang dipikul dalam mengatasi permasalahan SDM mulai dari perencanaan kebutuhan hingga pemberhentian maupun pelepasan kontrak untuk membantu mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM sulit dirumuskan secara tepat karena sifatnya variatif dan dipengaruhi oleh tahap perkembangan yang sedang terjadi pada masing-masing organisasi ataupun perusahaan. Menurut Chusway (2020) tujuan manajemen SDM meliputi:

- 1) Memberikan beberapa pertimbangan dalam menciptakan kebijakan sumber daya manusia yang berfungsi untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi dan bekerja dengan produktif serta selalu siap menghadapi berbagai perubahan (fleksibel) dan dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan menurut kontrak kerja yang telah ditetapkan antara mereka dan perusahaan.

- 2) Manajemen SDM bertujuan mengimplementasikan nilai-nilai perusahaan dan menjaga peraturan atau kebijakan dan prosedur-prosedur SDM yang berlaku di perusahaan sehingga memungkinkan sebuah perusahaan mencapai tujuan maksimal yang dibutuhkan.
- 3) Membantu perusahaan dalam pengembangan karyawan dengan menentukan arah keseluruhan organisasi dan strategi yang ingin dibuat dalam perusahaan, pada khususnya yang berkaitan dengan implikasi langsung terhadap SDM.
- 4) Memberi dukungan yang dibutuhkan karyawan dan perusahaan dari dua arah dan menciptakan kondisi yang akan membantu seorang manajer mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.
- 5) Menangani berbagai kontrak kerja dan legalitas antara karyawan dan perusahaan yang berhubungan dengan pekerjaan dan manfaat yang didapatkan dari perusahaan, sehingga meyakinkan banyak karyawan untuk tidak menghambat organisasi mencapai tujuannya.
- 6) Manajemen SDM diharapkan mampu menyediakan media komunikasi efisien yang dibutuhkan antar pekerja dan manajemen organisasi perusahaan sehingga penyampaian distribusi pekerjaan lebih terorganisir dan lancar.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang fokus pada pengkoordinasian peran pegawai dalam operasional suatu organisasi atau perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia pada beberapa periode yang lalu lebih ditekankan terhadap tugas-tugas administrasi perusahaan, pemberian gaji dan absensi kehadiran karyawan. Sedangkan saat ini, manajemen SDM mencakup hal yang lebih kompleks dan komprehensif yang meliputi tugas-tugas yang berhubungan dengan analisis karyawan, pengukuran kinerja, perencanaan karier, memotivasi karyawan dan membangun perilaku positif melalui budaya organisasi atau perusahaan yang positif dan sehat, mengkoordinasikan berbagai tahap rencana pelatihan pada semua bagian

pengembangan karyawan serta senantiasa berorientasi pada pelanggan perusahaan (Edison, 2019).

Menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia pada perusahaan berfungsi mengatur dan menetapkan program pengembangan kepegawaian yang biasanya mencakup beberapa problematika dasar, yaitu :

- 1) Menetapkan kuantitas, kualitas, dan penempatan karyawan yang tidak hanya efektif namun juga harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan serangkaian tindakan sebelumnya berupa deskripsi pekerjaan yang dilampirkan, spesifikasi pekerjaan yang dipaparkan, syarat mengambil pekerjaan tersebut, dan evaluasi performa kerja.
- 2) Menetapkan pencarian, seleksi karyawan tiap area, dan penempatan posisi karyawan berdasarkan asas yang seringkali kita dengan yaitu, orang yang tepat dan pada posisinya dan sesuai dengan pekerjaan yang dipikunya.
- 3) Menetapkan berbagai program kesejahteraan karyawan, pengembangan karyawan, standarisasi promosi yang dapat diajukan, dan pemberhentian karyawan yang sesuai dengan undang-undang maupun peraturan perusahaan.
- 4) Memprediksi penawaran kerja yang diajukan perusahaan dan permintaan sumber daya manusia yang akan dibutuhkan saat perusahaan mulai berkembang dan lebih besar.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian perusahaan secara general dan perkembangan perusahaan pada khususnya yang beririsan dengan sumber daya manusia.
- 6) Memantau dengan cermat dan teliti undang-undang ketenagakerjaan dan kebijaksanaan pemberian pertukaran manfaat dengan perusahaan-perusahaan yang sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik-teknik yang dibutuhkan pekerja dan perkembangan yang terjadi dalam serikat buruh yang diikuti oleh karyawan perusahaan terkait.

- 8) Melaksanakan dan menghubungkan pendidikan yang dibutuhkan karyawan, latihan-latihan yang dapat meningkatkan kualitas karyawan dan penilaian prestasi karyawan yang lebih komprehensif dan cermat.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal dengan tepat dan akurat sehingga tidak berdampak negatif dari segi manapun.
- 10) Mengatur administrasi pensiun apabila dibutuhkan, pemberhentian secara baik maupun kurang baik, dan jumlah pesangon yang sesuai dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat besar karena peran dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif sehingga memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan, sikap dan kemampuan bersaing. Menurut Hasibuan (2014) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1) Perencanaan.

Perencanaan adalah mempersiapkan karyawan yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan dengan demikian membantu perusahaan mencapai tujuannya. Perencanaan dilakukan dengan membuat rencana personalia. Perencanaan sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengelolaan, pengendalian, akuisisi, promosi, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kompensasi dan pemberhentian karyawan. Program SDM yang baik akan membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan serangkaian kegiatan yang disusun untuk mengorganisir semua karyawan dalam perusahaan dengan menentukan pembagian tugas dalam pekerjaan, hal-hal yang berhubungan dengan kerja, pendelegasian wewenang perusahaan, integrasi anatara karyawan dan perusahaan, dan koordinasi pembagian hak dan wewenang dalam organisasi.

3) Pengarahan.

Serangkaian kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien guna memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawannya, dan masyarakat. Pemimpin dalam sebuah struktur organisasi memiliki peran pengarahan dalam memerintahkan staff dibawah naungannya untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan melaksanakan instruksinya.

4) Pengendalian.

Pengendalian merupakan suatu kegiatan yang memerintahkan karyawan perusahaan untuk senantiasa mematuhi peraturan yang telah dibuat dan bekerja sesuai strategi yang telah dirangkai. Jika terjadi kesalahan dapat melakukan tindakan perbaikan dan reka ulang rencana dimulai kembali. Manajemen karyawan mencakup absensi kehadiran, kedisiplinan waktu dalam bekerja, perilaku yang ditunjukkan selama bekerja, kerja sama antar karyawan, prestasi kerja yang diraih di lingkungan kerja, dan pemeliharaan lingkungan kerja yang dibangun.

5) Pengadaan.

Pengadaan merupakan serangkaian proses rekrutmen, seleksi antar sumber daya manusia yang tersedia, penempatan posisi jabatan, pembinaan selama masa pengembangan karir, dan pelatihan pegawai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik dan transparan harusnya mampu mewujudkan tujuan organisasi lebih baik.

6) Pengembangan.

Pengembangan adalah serangkaian proses yang dibutuhkan perusahaan untuk karyawannya meningkatkan keterampilan-keterampilan yang mencakup hal-hal yang bersifat teknis, konseptual, teoritis, dan moral pada karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Lebih lanjut, pendidikan dan pelatihan diberikan diberikan kepada karyawan tidak boleh sembarangan melainkan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan yang dapat berkontribusi selaras dengan kemajuan perusahaan.

7) Kompensasi.

Kompensasi merupakan bagian dari balas jasa langsung (*direct*) pada karyawan maupun tidak langsung (*indirect*). Hal ini dapat berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa dari perusahaan, kompensasi hendaknya adil dan layak untuk seluruh karyawan yang berhak. Adil dapat diidentifikasi sesuai dengan prestasi kerja yang diraih serta layak dapat diartikan dengan memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum UU Ketenagakerjaan ataupun berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian.

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menuntungkan disebut dengan pengintegrasian. Hal ini digambarkan dengan siklus berupa perusahaan memperoleh laba lebih maksimal melalui karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil pekerjaannya pada perusahaan tersebut. Pengintegrasian merupakan salah satu hal sulit dalam manajemen karena mempersatukan dua kepentingan yang seringkali bertolak belakang antara perusahaan dan karyawan.

9) Pemeliharaan.

Untuk memelihara maupun meningkatkan kondisi mental, fisik serta loyalitas karyawan sehingga mereka bersedia bekerja sama hingga usia pension manajer perlu melakukan serangkaian proses pemeliharaan. Pemeliharaan yang bagus dilakukan beriringan dengan program kesejahteraan karyawan yang berdasarkan pada kebutuhan paling besar karyawan dan berpedoman pada keperluan internal dan eksternal yang konsisten..

10) Kedisiplinan.

Tanpa disiplin yang baik maka sulit mewujudkan potensi maksimal karyawan. Kedisiplinan merupakan aspek paling penting yang mencakup keinginan dan kesadaran untuk mentaati kebijakan dan peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku di lingkungan perusahaan.

11) Pemberhentian.

Pemberhentian seringkali dipahami dengan pemecatan atau pengunduran diri yang merupakan indikasi dari putusnya hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Hal ini seringkali disebabkan oleh pertama, keinginan karyawan atauy keinginan perusahaan karena ketidaklayakan, kontrak kerja yang berakhir, karyawan memasuki usia pension yang tidak relevan dengan pekerjaan, dan sebab-sebab lainnya.

2. *Work Life Balance*

a. *Pengertian Work Life Balance*

Menurut Hammig (2019), konsep *work life balance* adalah keseimbangan antara pekerjaan, komitmen keluarga, dan waktu untuk kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap faktor-faktor seperti kesehatan, kesejahteraan, kualitas hidup, kinerja organisasi, kebebasan dari stres, dan pengembangan hubungan interpersonal dan sosial yang berkelanjutan. Gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi seseorang saling melengkapi untuk mencapai kesempurnaan dalam hidup merupakan salah satu landasan pertama konsep keseimbangan kehidupan kerja (Irawanto, 2021). Menurut Kalliath dan Brough dalam (Gragnano et al., 2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai persepsi individu seseorang tentang aktivitas pekerjaan dan aktivitas non pekerjaan setara dan dapat memotivasi pertumbuhan sesuai dengan hal-hal yang berkaitan dengan prioritas hidup individu karyawan saat ini.

Karyawan seringkali kehilangan keseimbangan kehidupan kerja, sehingga sulit untuk menikmati hidup dan memiliki lebih sedikit waktu luang untuk diri sendiri dan keluarga, yang dapat menyebabkan stres dan kesehatan yang buruk, yang juga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka dan dapat berdampak buruk pada mental dan kehidupan mereka efek fisik dan menurunnya kualitas karyawan itu sendiri akibat buruknya keseimbangan kehidupan kerja (Aliya & Saragih, 2020). Sedangkan menurut Maslichah & Hidayat (2017) dalam Pertiwi & Ferdian (2020) *work life balance* didefinisikan sebagai bentuk keseimbangan yang ketika individu bisa tidak melupakan tugas dalam pekerjaannya dan kewajibannya saat bekerja

tanpa menghapus segala aspek dalam kehidupan pribadinya secara keseluruhan dan negatif.

Menurut definisi di atas, *work life balance* adalah keseimbangan hidup yang harus mampu memperkecil kesenjangan antara waktu yang dicurahkan seseorang untuk dirinya sendiri, keluarganya, teman-temannya, agamanya dan pekerjaannya, serta antara kehidupan kerjanya dan kehidupannya. kehidupan pribadi. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan lain di luar pekerjaan atau waktu yang dihabiskan di luar pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Lebih lanjut, faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan meraih keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja menurut Paulose dan Sudarsan (2019) diantaranya sebagai berikut:

1) Peran *Gender*

Hal ini sering diterapkan dalam sistem pembagian tugas dilingkungan keluarga secara tradisional. Oleh karena itu, mereka mungkin akan terkena konflik peran ketika memasuki dunia kerja.

2) Perencanaan Kerja

Jam kerja dan kebijakan yang dibuat secara fleksibel akan membuat karyawan mampu menyesuaikan dengan kehidupan dan prioritasnya, dengan begitu karyawan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan kepentingan lainnya di luar pekerjaan.

3) Dukungan Dari Organisasi

Dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan profesionalnya. Semakin banyak dukungan yang diperoleh oleh karyawan di tempat kerja, maka akan semakin baik pula keseimbangan kehidupan kerja yang karyawan tersebut dapatkan.

4) Dukungan Dari Keluarga

Dukungan keluarga dapat dikatakan penting, hal ini dilihat dari fakta bahwa perjalanan karier seseorang sering dimulai dari lingkungan keluarga. Dukungan yang keluarga berikan dapat menciptakan dorongan positif yang sangat berpengaruh untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja yang lebih sehat..

5) *Job Stress*

Ketegangan atau keadaan yang mengganggu di tempat kerja dapat menyebabkan stres bagi karyawan dan akan berdampak pada kehidupan mereka, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja..

c. **Dimensi *Work Life Balance***

Dimensi lain untuk mengukur *work life balance*, seperti yang dikatakan oleh McDonald dan Bradley dalam Annamaria Rondonuwu et al., (2018) adalah sebagai berikut:

1) *Keseimbangan Waktu (Time Balance)*

Keseimbangan waktu mencerminkan seberapa banyak waktu yang diperuntukkan oleh seseorang untuk pekerjaannya dan aspek kehidupan lainnya, seperti waktu bersama keluarga. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan menentukan seberapa banyak waktu yang mereka alokasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, serta berbagai kegiatan lainnya di tempat kerja, keluarga, atau dalam lingkungan sosial. Keseimbangan waktu yang telah tercapai oleh seorang karyawan memperlihatkan bahwa tekanan dari keluarga tidak mengurangi jatah waktu yang mereka habiskan untuk pekerjaan, dan sebaliknya. Dengan keseimbangan waktu yang baik, diharapkan dapat meningkatkan konsentrasi dan manajemen waktu, sehingga produktivitas meningkat dan tingkat stres menurun.

2) *Keseimbangan Keterlibatan (Involvement Balance)*

Keseimbangan Keterlibatan yang dimaksud disini adalah seberapa banyak atau seberapa dalam keterkaitan komitmen dan psikologis seseorang terhadap pekerjaannya serta aspek lain di luar pekerjaan. Di samping itu, karyawan

diharapkan bisa menikmati dan secara aktif terlibat dalam kegiatan sosial lainnya secara fisik dan emosional. Dengan hanya mengalokasikan waktu dengan baik belum cukup untuk mengukur tingkat *work life balance* karyawan, tetapi juga perlu didukung oleh tingkat keterlibatan yang lebih berkualitas dalam setiap aspek kehidupan yang dijalani oleh karyawan. Dengan demikian, karyawan perlu terlibat secara menyeluruh dalam kegiatan pekerjaan, keluarga, dan kegiatan sosial lainnya untuk mencapai keseimbangan keterlibatan yang diinginkan.

3) Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Keseimbangan Kepuasan merujuk pada seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya dan aspek kehidupan lainnya. Kepuasan timbul saat karyawan merasa apa yang mereka lakukan telah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, termasuk kondisi keluarga, hubungan sosial, dan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Semakin tinggi penilaian individu terhadap sejauh mana kegiatan tersebut sesuai dengan harapannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Kepuasan kerja berdampak pada tingkat kedisiplinan karyawan; jika mereka merasa puas dengan pekerjaan, kedisiplinan mereka cenderung baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, kedisiplinan karyawan juga cenderung rendah.

d. Manfaat *Work Life Balance*

Menurut Hudson (2005) sebagaimana dikutip oleh Rahajeng et al., (2022), *work life balance* memainkan peran yang sangat penting dalam konteks pekerjaan atau karier. Seimbang antara kehidupan kerja dan pribadi dapat membantu seseorang mencapai kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, tidak seimbang dapat mengarah ke stres kerja dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan menerapkan konsep *work life balance* dalam kehidupan sehari-hari. Berikut adalah peran *work life balance* dalam konteks pekerjaan atau karier:

1) Kepuasan Kerja

Work life balance memiliki hubungan erat dengan kepuasan dalam pekerjaan. Menurut beberapa penelitian, karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi akan cenderung merasa lebih puas dengan apa yang mereka kerjakan.

2) Komitmen terhadap Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi sangat erat kaitannya dengan konsep *work life balance*. Semakin baik keseimbangan yang tercipta antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin besar pula komitmen mereka terhadap perusahaan.

3) Kurangnya Turnover

Work life balance erat kaitannya dengan tingkat pergantian karyawan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mempunyai korelasi negatif dengan meningkatnya pergantian karyawan di perusahaan.

Dengan adanya penerapan keseimbangan kehidupan kerja dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi perusahaan serta bagi para karyawannya. Di bawah ini adalah beberapa manfaat yang dapat dirasakan dengan menerapkan program *work life balance* (Pangemanan, 2017):

1) Manfaat *work life balance* bagi organisasi

- a) Mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan
- b) Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- c) Terciptanya loyalitas dan dedikasi karyawan
- d) Loyalitas pelanggan yang tinggi
- e) Mengurangi turnover karyawan

2) Manfaat *work life balance* bagi pegawai

- a) Peningkatan kepuasan kerja
- b) Meningkatkan keamanan kerja
- c) Mendapatkan kendali yang lebih besar atas pekerjaan dan kehidupan pribadi
- d) Mengurangi tingkat stres kerja
- e) Meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas akan memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya menurut (Robbins, 2020). Sehingga karyawan yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya akan berkinerja lebih baik. (Afandi, 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah respon perasaan terhadap aspek dalam pekerjaannya melalui hasil penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai yang penting dalam pekerjaan. Organisasi berpendapat bahwa kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pekerja, yang berdampak pada hasil perusahaan (Smith et al., 2020). Kepuasan karyawan umumnya dianggap sebagai pendorong retensi dan produktivitas karyawan.

Karyawan yang puas adalah prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan pengakuan layanan. Faktor-faktor seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualitas pengawasan, dan hubungan sosial dengan kelompok kerja mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang puas juga merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan pengakuan layanan. Dalam hal ini, kepuasan kerja berperan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang membantu perusahaan sukses kemungkinan besar terjadi ketika karyawan termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi, serta merasa puas dengan pekerjaannya. Ini berarti bahwa organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, baik dalam hal kondisi kerja maupun penghargaan, cenderung melihat peningkatan dalam kinerja dan hasil bisnis (Paais & Pattiruhu, 2020).

Selain itu, faktor-faktor psikologis dan fisiologis juga berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Faktor psikologis dapat mencakup persepsi karyawan tentang peran mereka dalam organisasi, harapan mereka tentang pekerjaan, dan sejauh mana mereka merasa dihargai dan dihormati. Faktor

fisiologis dapat mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti tingkat kenyamanan, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan manajemen, dan budaya organisasi (Mangkunegara, 2020). Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kondisi pribadi karyawan, seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan tingkat pendidikan. Misalnya, karyawan yang lebih tua atau memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi mungkin memiliki harapan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda atau dengan pendidikan yang lebih rendah (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan teori kepuasan kerja, kepuasan kerja diartikan sebagai sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan, termasuk perasaan dan perilakunya. Hal ini dibentuk melalui evaluasi kerja sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian nilai-nilai penting dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka dan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut. Emosi ini dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Manajemen perusahaan harus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan untuk mendorong kepuasan kerja. Upaya ini dapat mencakup kompensasi yang adil, peluang karir yang baik, pengakuan atas pekerjaan yang baik, dan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan puas, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang disebutkan oleh (Sutrisno, 2019) yaitu :

1) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju sangat penting dalam pekerjaan. Tidak hanya memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan belajar, hal ini juga

memungkinkan mereka untuk mendapatkan peningkatan kemampuan dan pengalaman kerja yang berharga.

2) Keamanan kerja

Keamanan kerja adalah faktor penting yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Keadaan kerja yang aman dan nyaman dapat memberikan rasa aman pada karyawan dan berdampak positif pada performa mereka dalam bekerja.

3) Gaji/upah

Masalah gaji sering kali menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Meski jarang orang yang secara terbuka mengekspresikan kepuasannya terhadap gaji, jumlah uang yang diterima tentu sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan yang baik dan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang stabil. Faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan sekaligus atasannya

Pengawasan yang buruk dapat menyebabkan absensi dan *turn over* yang tinggi. Sebaliknya, pengawasan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih efisien.

6) Faktor instrinsik dari pekerjaan

Faktor-faktor yang ada dalam pekerjaan, seperti tingkat kesulitan tugas dan kebanggaan atas pekerjaan, dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Pekerjaan yang menantang dan memberikan rasa bangga tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja.

7) Kondisi kerja

Kondisi kerja termasuk kondisi tempat kerja, ventilasi, fasilitas kantin, tempat parkir, dan lainnya. Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Aspek sosial dalam pekerjaan, meski sulit untuk digambarkan, sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Hubungan baik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan kerja.

9) Komunikasi yang lancar

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen sangat penting. Komunikasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk lebih mencintai pekerjaannya. Kesiediaan pihak atasan untuk mendengar, memahami, dan menghargai pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas yang memadai

Fasilitas yang memadai, seperti fasilitas kesehatan, cuti, dana pensiun, atau perumahan, merupakan bagian penting dari standar suatu jabatan. Jika fasilitas ini dapat dipenuhi, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Nitisemito (2019) menekankan bahwa suatu perusahaan yang mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan akan memperoleh sejumlah manfaat yang sangat berarti. Berikut ini adalah lima manfaat utama yang dapat dirasakan dari peningkatan kepuasan kerja:

1) Pekerja dapat diselesaikan dengan lebih cepat

Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu indikator utama kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, yang pada gilirannya dapat mengurangi beban kerja dan meningkatkan efisiensi.

2) Kerusakan dapat dikurangi

Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat mengurangi risiko kerusakan. Hal ini karena karyawan yang puas cenderung lebih berhati-hati dan teliti dalam menjalankan tugasnya, sehingga risiko terjadinya kesalahan dapat diminimalkan.

3) Tingkat Absensi dapat diturunkan

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berpengaruh langsung terhadap tingkat absensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang bekerja, sehingga tingkat absensinya akan terus menurun.

4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan bertahan lebih lama di perusahaan tersebut. Hal ini berarti perusahaan dapat mengurangi tingkat perpindahan karyawan, yang pada gilirannya dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan.

5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja yang tinggi seringkali menjadi hasil langsung dari kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

d. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai salah satu aspek psikologis dalam dunia kerja, merujuk pada suatu indikator yang menggambarkan perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dari tempat kerjanya dibandingkan dengan realitas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan secara individu menentukan dan mengukur sejauh mana mereka merasa puas dengan apa yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka, termasuk interaksi dengan pemberi kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan. Menurut Luthans (2019), terdapat beberapa dimensi dan indikator kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1) Gaji atau Upah

Dalam konteks kepuasan kerja, uang tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti penghargaan dan pengakuan. Indikator untuk dimensi ini meliputi gaji

yang sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja, tunjangan yang sesuai harapan, gaji dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan pesaing, imbalan yang setimpal dengan usaha dan kerja keras yang telah dilakukan, dan kenaikan gaji yang diberikan secara rutin dan konsisten.

2) Pekerjaan itu sendiri

Dimensi ini mencakup karakteristik pekerjaan dan desain kerja, seperti umpan balik dan otonomi dari pekerjaan itu sendiri, yang telah terbukti menjadi dua faktor motivasi terpenting yang terkait dengan kepuasan kerja. Indikator untuk dimensi ini meliputi pekerjaan yang menarik dan menantang, kesempatan untuk belajar dan mengembangkan diri melalui pekerjaan, tingkat tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas dan kompetensi, serta pencapaian keberhasilan dan kemajuan dalam karir.

3) Promosi

Dimensi ini berfokus pada perkembangan karir di dalam perusahaan, termasuk pemberian kenaikan jabatan dan kesempatan untuk maju dalam struktur organisasi. Indikator dalam dimensi ini mencakup tingkat kemajuan karir, standar dan kriteria promosi yang jelas, kenaikan jabatan yang merujuk pada peningkatan tanggung jawab dan otoritas, serta kenaikan promosi yang diberikan secara berkala dan adil.

4) Pengawasan

Dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan dalam melakukan pekerjaan sangat penting untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja. Indikator dalam dimensi ini mencakup dukungan pekerjaan dari manajer, motivasi dan pujian dari manajer untuk hasil kerja yang baik, kebebasan dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab, serta kejujuran dan keadilan manajer dalam berinteraksi dengan karyawan.

5) Rekan kerja

Rekan kerja yang ramah dan kooperatif dapat menjadi sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Kelompok kerja yang solid dan harmonis membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan dapat menjadi sumber dukungan,

kenyamanan, nasihat, dan dukungan bagi karyawan. Indikator untuk dimensi ini antara lain dukungan moral dan teknis dari rekan kerja, bantuan dari rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, dan ikatan kekeluargaan yang terjalin dengan baik di tempat kerja.

6) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang bersih, sejuk, dan estetik, dapat membuat karyawan merasa nyaman dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika situasi kerja buruk, seperti lingkungan yang panas, kotor, atau bising, individu akan merasa lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Indikator dalam dimensi ini mencakup kualitas fasilitas dan peralatan kerja, kondisi ventilasi dan pencahayaan, tata ruang kerja yang efisien, dan lain-lain.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi telah menunjukkan bahwa keseimbangan ini berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktanya, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi sering kali menjadi indikator penting bagi banyak individu dalam menilai kepuasan mereka dalam pekerjaan. Penelitian ini berusaha untuk membangun dan memperluas pemahaman kita tentang subjek ini. Tujuannya adalah untuk menambah pengetahuan yang sudah ada dengan mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin mempengaruhi hubungan antara keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja. Berikut ini disajikan tabel yang berisikan ringkasan penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Temuan
1	Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022).	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , <i>Employee Engagement</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal	Penelitian: kuantitatif Sampel: 100 responden Teknik analisis data: analisis inferensia SPSS	Variabel <i>work life balance</i> , <i>employee engagement</i> , dan <i>burnout</i> secara bersama-sama terdapat pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan milenial di Kelurahan Kamal Jakarta Barat.
2	Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019).	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi	Penelitian: kuantitatif Sampel: 81 responden Teknik analisis data: analisis regresi linear berganda	<i>Work Life Balance</i> , Kesehatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi.

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Temuan
3	Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022).	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Work life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja	Penelitian: kuantitatif Sampel: 56 responden Teknik analisis data: analisis regresi linear berganda	Variabel beban kerja dan <i>work life balance</i> terhadap kepuasan kerja berpengaruh dikarenakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan cukup berat, tetapi <i>work life balance</i> dan yang ada dalam perusahaan kepuasan kerja yang ada dalam perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
4	Junaidin, et. al. (2019)	Pengaruh <i>Work life balance</i> Terhadap Burnout dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara	Penelitian: kuantitatif Sampel: 83 responden Teknik analisis data: uji validitas dan uji reabilitas	<i>Work life balance</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Burnout karyawan. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Temuan
		(PLN) Area Makassar Selatan)		karyawan. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan jika dimediasi oleh Burnout
5	Damayanti, Vania Kristina (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi	Penelitian: kuantitatif Sampel: 75 responden Teknik analisis data: persamaan regresi linear sederhana	<i>Work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi di PT. Berlina Tbk Cabang Pandaan.

Sumber: Diolah peneliti, 2024

1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan dengan metode kuantitatif dan penelitian ini menguji variabel independent dan dependen yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan dua variabel independen lainnya yaitu *Employee Engagement* dan *Burnout*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya satu variabel independen yaitu *work life balance*.
2. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penelitian ini menguji variabel independen dan dependen yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan dari

penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan dua variabel independen lainnya yaitu Kesehatan Kerja dan Beban Kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya satu variabel independen yaitu *work life balance*. Perbedaan lainnya terletak pada metode penelitian, pada penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linear sederhana.

3. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penelitian ini menguji variabel independent dan dependen yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan satu variabel independen lainnya yaitu Beban Kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya satu variabel independen yaitu *work life balance*. Perbedaan lainnya terletak pada teknik analisis data, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan teknik analisis regresi linear sederhana.
4. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penelitian ini menguji variabel independent dan dependen yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan satu variabel dependen lainnya yaitu *Burnout*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan hanya satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.
5. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan penelitian ini menguji variabel independent dan dependen yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu *work life balance* dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel dependen penelitian ini menggunakan teori Sutrisno, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teori Luthans. Perbedaan lainnya terletak pada

pendekatan penelitian, pada penelitian ini menggunakan pendekatan eksplorasi, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif.

C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Menurut Nurdin et al. (2019), definisi operasional adalah definisi operasional suatu variabel berdasarkan karakteristik yang diamati, yang memungkinkan peneliti mengamati atau mengukur secara cermat suatu objek atau fenomena. Definisi operasional suatu variabel melibatkan pendeskripsian atau penjelasan suatu variabel penelitian sedemikian rupa sehingga variabel tersebut bersifat spesifik (tidak multitafsir) dan terukur (observable atau terukur). Definisi operasional meliputi nama variabel, definisi variabel, hasil/kategori pengukuran, dan uraian skala pengukuran. Pendapat lain dari Wardhono (2005) adalah operasionalisasi variabel mentransformasikan unsur-unsur abstrak menjadi unsur empiris dengan tujuan menghubungkan teori dan fakta. Faktanya, pengukuran tersebut menghubungkan permasalahan penelitian dengan penjelasan yang dirumuskan secara teoritis yang muncul dari kenyataan melalui observasi empiris.

Peneliti menggunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

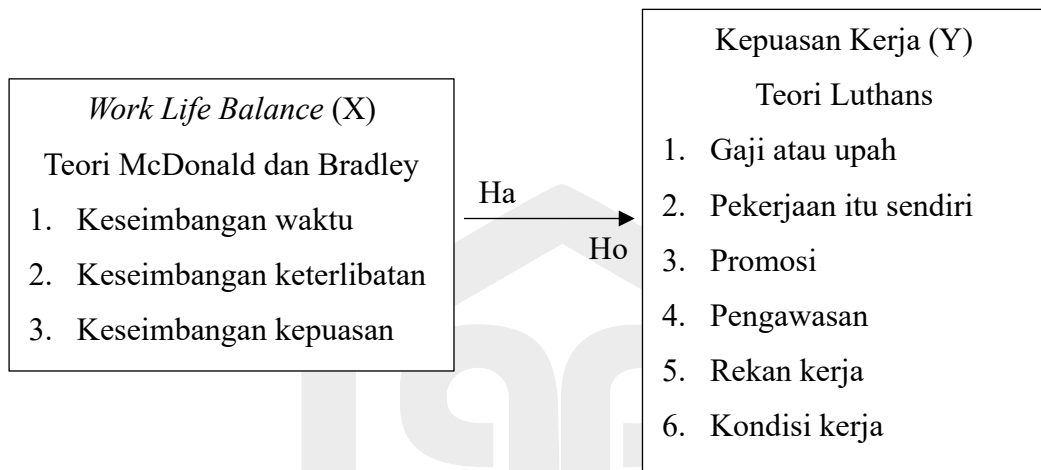
Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
<i>Work life balance</i> (X)	Kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab keluarga, tanggung jawab pribadi, dan peran untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dan kehidupan sosial di luar	1. Keseimbangan waktu 2. Keseimbangan keterlibatan 3. Keseimbangan kepuasan

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator
	pekerjaan (Astuti & Bintan, 2016)	
Kepuasan Kerja (Y)	Terlepas dari nyaman atau tidaknya pendapatan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan, perasaan tersebut terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dialaminya di lingkungan kerja (Handoko, 2020).	1. Gaji atau upah 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja

Sumber: Diolah peneliti, 2024

D. Kerangka Berpikir

Teori mengenai variabel keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa terhadap pengaruh positif baik secara langsung maupun tidak langsung antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya meningkatkan *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip *work life balance* dalam pengelolaan karyawan. Dengan adanya indikasi tersebut maka perumusan masalah yang dapat dibuat melalui alur yang digambarkan kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah peneliti (2024)

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat dengan tujuan untuk memprediksi hasil suatu penelitian. Dalam konteks penelitian ini, topik utama yang dibahas adalah *work life balance* dan tingkat kepuasan kerja karyawan. *Work life balance* diidentifikasi sebagai variabel independen, yang berarti itu bisa mempengaruhi atau memicu perubahan pada variabel lain. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan diidentifikasi sebagai variabel dependen, yang berarti itu dipengaruhi oleh variabel lain.

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk menentukan sejauh mana pengaruh keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ini dibuat sebagai jawaban sementara atas permasalahan yang telah dikemukakan, dan perlu diuji lebih lanjut untuk memastikan validitasnya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_o = *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ.

H_a = *Work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ.

Untuk menguji hipotesis ini, penelitian akan menggunakan berbagai metode statistik dan analisis data. Ini termasuk pengumpulan data melalui survei, pengolahan data, dan interpretasi hasil dengan mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini memberikan kemungkinan peneliti untuk memperdalam keterkaitan variabel-variabel yang telah ditentukan dalam penelitian, tanpa membuat kesimpulan umum yang bersifat mutlak. Menurut Sugiyono (2020) dalam bukunya, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang teknik analisisnya dilakukan berdasarkan data numerikal dan kemudian diolah lebih lanjut melalui metode statistika. Pada penelitian ini, sampel pada penelitian ini akan diambil secara acak sesuai jumlah populasi yang ada dan melalui instrumen penelitian yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Analisis data kemudian dilakukan menggunakan pendekatan statistik, memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tujuan dari penelitian ini menguji pengaruh dari *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT XYZ.

B. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki jumlah kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam konteks penelitian ini, populasi merujuk kepada karyawan di kantor pusat PT XYZ yang berjumlah sebanyak 258 orang. Pada penelitian ini, pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden oleh penulis. Data ini dikumpulkan melalui observasi lapangan yang dilakukan langsung kepada karyawan yang bersangkutan. Berikut adalah tabel klasifikasi karyawan bagian produksi berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	168
Wanita	90
Total Populasi	258

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

2. Sampel

Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Populasi di sini merujuk kepada seluruh individu atau elemen yang memiliki ciri-ciri dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *probability sampling*, atau pengambilan sampel probabilitas, dengan teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah sebuah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi diberikan peluang yang sama untuk terpilih menjadi anggota sampel. Oleh karena itu, setiap individu dalam populasi dapat memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sebuah sampel penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel yang tepat dalam penelitian ini, digunakan pedoman berdasarkan Rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan sebesar 5% = 0,05

Dengan menggunakan rumus diatas, maka diperoleh perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{258}{1 + 258 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{258}{1 + 0,645}$$

$$n = \frac{260}{1,645}$$

$$n = 156,838906$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, dapat ditentukan jumlah sampel yang ideal untuk digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak, 156,838906 sampel. Untuk memudahkan proses ini, angka tersebut dibulatkan menjadi 157 responden. Ini berarti bahwa penelitian ini akan melibatkan 157 individu yang berbeda sebagai responden. Keputusan untuk membulatkan jumlah sampel ini juga diharapkan dapat membantu dalam memudahkan proses pengolahan data nantinya. Dengan jumlah responden yang bulat, pengolahan data menjadi lebih sederhana dan efisien.

3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* adalah kunci penting dalam penelitian dan statistika. Ini merujuk pada metode atau prosedur yang digunakan untuk mengambil sampel dari populasi yang besar. Dalam penelitian dan statistika, sangat penting untuk mengumpulkan data dari sampel yang representatif. Ini karena hasil penelitian harus dapat mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan, bukan hanya sebagian kecil darinya. Untuk penelitian ini, teknik *sampling* yang akan digunakan adalah sampel acak sederhana. Metode ini telah mendapatkan pengakuan dalam literatur penelitian dan telah digunakan secara luas dalam berbagai penelitian. Menurut Ruqo'iyah (2019), *simple random sampling* adalah sebuah metode pengambilan sampel yang memilih secara langsung dari populasi. Ini berarti bahwa setiap individu dalam populasi yang dipilih memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian.

Dalam teknik simple random *sampling*, semua responden memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Ini adalah prinsip dasar dari teknik ini dan merupakan faktor yang memberikan keandalan dan objektivitas kepada hasil penelitian. Teknik ini dipilih karena anggota populasi penelitian dianggap homogen, yaitu karyawan tetap yang berada di kantor pusat PT XYZ. Keuntungan dari teknik *sampling* acak sederhana adalah hasilnya cenderung lebih objektif dan dapat diandalkan. Karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel, maka hasil penelitian dapat dianggap sebagai representasi yang adil dan akurat dari populasi tersebut. Ini menjadikan teknik sampel acak sederhana sebagai pilihan yang baik untuk penelitian ini. Dalam teknik sampel acak sederhana, semua responden memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Ini adalah prinsip dasar dari teknik ini dan merupakan faktor yang memberikan keandalan dan objektivitas kepada hasil penelitian. Teknik ini dipilih karena anggota populasi penelitian dianggap homogen, yaitu karyawan tetap yang berada di kantor pusat PT XYZ. Keuntungan dari teknik *sampling* acak sederhana adalah hasilnya cenderung lebih objektif dan dapat diandalkan. Karena setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk diambil sebagai sampel, maka hasil penelitian dapat dianggap sebagai representasi yang adil dan akurat dari populasi tersebut. Ini menjadikan teknik sampel acak sederhana sebagai pilihan yang baik untuk penelitian ini.

C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2018) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Observasi dapat didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat unik serta memiliki ciri khas spesifik apabila dibandingkan dengan teknik pengumpulan data penelitian yang lainnya. Dalam konteks penelitian, Sutrisno Hadi menggambarkan observasi sebagai suatu proses yang cukup kompleks dan terdiri dari serangkaian proses perubahan biologis dan psikologis (Sugiyono, 2018).

Terdapat dua porses yang paling penting dalam observasi yakni, proses pengamatan suatu hal yang diteliti dan ingatan memori objek yang diteliti. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini berfokus pada kegiatan karyawan PT XYZ. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat dan mencatat perilaku dan interaksi karyawan dalam lingkungan kerja mereka secara langsung. Hal ini membantu peneliti mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika kerja sehari-hari di perusahaan tersebut.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi merupakan sebuah metode yang digunakan untuk memperoleh berbagai data dan informasi dalam bentuk buku cetak, arsip-arsip, dokumen berharga, tulisan angka, dan gambar. Metode ini sangat efektif dalam pengumpulan data dan informasi dalam penelitian karena melibatkan penggunaan berbagai sumber yang kaya dan beragam. Sumber-sumber ini, seperti buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar, tidak hanya menyediakan data dan informasi, tetapi juga seringkali memberikan laporan dan keterangan yang berharga. Laporan dan keterangan ini sangat penting dalam mendukung penelitian, karena mereka dapat memberikan konteks, penjelasan, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang subjek penelitian. Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi berarti penggunaan buku peraturan perusahaan dan profil perusahaan sebagai sumber data. Buku peraturan perusahaan dapat memberikan informasi mendalam tentang standar, prosedur, dan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan, sementara profil perusahaan dapat memberikan gambaran umum tentang perusahaan, termasuk sejarah, misi, visi, dan struktur organisasionalnya.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyajikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang memenuhi kriteria yang diperlukan untuk penelitian, dengan tujuan untuk memberikan tanggapan sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Hal ini adalah salah

satu strategi yang efektif untuk memperoleh data dan informasi langsung dari individu yang terlibat. Pada penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung yang menggunakan pernyataan tertutup. Artinya, responden yang menjawab kuisisioner ini hanya perlu memberikan jawaban pada salah satu jawaban tersedia yang mereka anggap paling mewakili perasaan mereka. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa proses pengumpulan data tetap sederhana dan terorganisir.

Kuesioner ini akan disebar kepada para karyawan P XYZ. Dengan demikian, data yang dihasilkan dapat mencerminkan pandangan dan perspektif mereka tentang topik penelitian. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini memberikan manfaat signifikan. Salah satunya adalah efisiensi dalam pengumpulan data, karena peneliti dapat mengumpulkan sejumlah besar informasi dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, kuesioner ini juga penting untuk meminimalkan potensi bias atau kesalahan dalam respon. Karena semua pertanyaan telah ditentukan dan jawabannya tetap, responden tidak memiliki ruang untuk memberikan jawaban yang ambigu atau tidak relevan.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian yang diperlukan untuk menghasilkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk meneliti adalah skala *Likert*. Skala *Likert* memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menjelaskan variabel dalam bentuk indikator dan pernyataan item. Skala *Likert* seringkali digunakan untuk mengukur hal-hal yang berkenaan dengan sikap, persepsi, serta pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap sebuah fenomena sosial yang terjadi di sekitarnya (Sugiyono, 2018). Respons untuk setiap item pernyataan pada skala ini memiliki gradasi nilai, mulai dari setuju hingga tidak setuju. Jawaban dari setiap item pernyataan tersebut mempunyai makna nilai dari setuju sampai tidak setuju. Berikut ini adalah interval penelitian:

Tabel 3.2 Interval Penelitian

Jawaban	Pertanyaan positif	Pertanyaan negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju	4	2
Kurang setuju (KS)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Sumber: Sugiyono, 2018

Berdasarkan interval di atas, responden bebas menentukan skor persepsinya terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner. Apabila nilai skor yang diperoleh tinggi, maka tingkat penilaian responden terhadap variabel yang diuji juga tinggi begitu juga berlaku sebaliknya.

Tabel 3.3 Tingkat Penilaian Responden Terhadap Variabel yang Diuji

Variable Penelitian	Indikator	Pernyataan
<i>Work life balance</i> (X) McDonald & Bradley	Keseimbangan waktu	1. Saya merasakan adanya ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi 2. Saya sering mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja yang di berikan 3. Saya merasakan seringkali menghabiskan waktu pribadi untuk pekerjaan daripada kehidupan pribadi saya 4. Saya mengkhawatirkan berbagai hal lain diluar pekerjaan saat saya bekerja. 5. Saya sulit melakukan pekerjaan dengan baik karena aktivitas kehidupan pribadi saya

	Keseimbangan keterlibatan	1. Saya sering merasa tertekan karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan masalah kehidupan pribadi 2. Saya sering kali merasa terjebak dalam rutinitas pekerjaan sehingga kesulitan menjaga keterlibatan dengan keluarga atau teman-teman 3. Saya merasa kehidupan pribadi saya menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja. 4. Pekerjaan saya memotivasi saya untuk melakukan tugas penting di luar pekerjaan. 5. Kehidupan pribadi saya mengganggu produktivitas di tempat kerja.
	Keseimbangan kepuasan	1. Saya merasa kurang puas dengan sesuatu yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan. 2. Saya merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan karir dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan 3. Aktivitas pribadi yang ingin saya lakukan sering kali terganggu oleh tuntutan pekerjaan 4. Tugas pekerjaan saya tidak sesuai dengan karir yang saya harapkan 5. Saya tidak senang akan kehidupan pribadi saya & pekerjaan yang saat ini dijalani

Kepuasan Kerja (Y) Luthans	Gaji atau upah	1. Saya menerima upah yang cukup berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada saya. 2. Saya merasa perusahaan telah memberikan upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidup saya dan keluarga 3. Saya memiliki upah yang sesuai dengan harapan dan kompetensi yang saya miliki. 4. Saya menerima kenaikan upah sesuai dengan prestasi kerja dan tanggung jawab pekerjaan yang saya pikul. 5. Kompensasi yang saya terima sesuai terhadap tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan saya.
	Pekerjaan itu sendiri	1. Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan yang saya harapkan 2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuan yang saya miliki 3. Saya memiliki kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru dalam pekerjaan 4. Saya merasa senang akan tanggung jawab pekerjaan saya saat ini. 5. Pekerjaan saya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu
	Promosi	1. Kenaikan jabatan di perusahaan saya terbuka bagi siapapun yang dianggap berpotensi tanpa diskriminasi apapun

		- Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan dan dilakukan secara obyektif - Saya yakin pekerjaan yang saya lakukan saat ini memiliki prospek untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi lagi - Saya merasakan keadilan yang diciptakan perusahaan dalam melakukan promosi bagi semua karyawan yang berpotensi. - Saya selalu mendapatkan kenaikan promosi jabatan secara berkala
	Pengawasan	- Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya - Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan saya mendapatkan dukungan dari atasan - Atasan selalu bersikap jujur dan adil serta menjunjung sportifitas dalam pekerjaan - Atasan saya mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat karyawan - Saya merasa peninjauan karyawan di dalam perusahaan saya sudah berjalan dengan baik
	Rekan kerja	- Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya saat ini - Saya memiliki rekan kerja yang bertanggung jawab atas pekerjaannya - Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama dengan baik

		4. Rekan kerja saya memberikan dukungan dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan 5. Rekan kerja saya dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya
	Kondisi kerja	1. Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas sudah memadai 2. Kenyamanan kondisi ruangan untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai 3. Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik 4. Kondisi ruang kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja 5. Lingkungan kerja di perusahaan sangat membantu dalam aktivitas kerja

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dengan akurat. Dalam konteks kuesioner, uji validitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan dan mengukur konsep yang ingin diteliti dengan tepat. Jika kuesioner tersebut memenuhi kriteria ini, maka dikatakan bahwa kuesioner tersebut valid. Untuk menentukan validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti biasanya melakukan uji coba penyebaran kuesioner kepada responden diluar sampel. Hasil dari uji coba ini kemudian dianalisis untuk mengetahui sejauh mana instrumen tersebut valid dan

reliable. Salah satu metode yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi *Person Product Moment*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antar x dan y

x = Variabel x

y = Variabel y

n = jumlah sampel

$\sum x^2$ = Jumlah skor dari x^2

$\sum y^2$ = Jumlah skor dari y^2

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian x dan y.²³

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode pengujian yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur variabel. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Nilai reliabilitas ini sangat penting dalam penelitian, karena keandalan suatu alat pengukur dapat mempengaruhi validitas hasil penelitian. Salah satu contoh alat pengukur dalam penelitian adalah kuisioner. Keandalan kuisioner dapat dilihat dari konsistensi jawaban para responden. Jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten di setiap butir kuisioner, maka kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel dan andal. Untuk menguji reliabilitas (kehandalan) instrumen peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{tot} = \frac{2(r_{tt})}{1 + r_{tt}}$$

Keterangan :

r_{tot} = Reliabilitas keseluruhan item

r_{tt} = Angka korelasi belahan pertama dan kedua.

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah instrumen penting dalam analisis statistik yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias, dan konsisten. Ada beberapa alat uji yang sering dilakukan dalam uji asumsi klasik, yang mencakup:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu model regresi dalam sebuah penelitian kuantitatif memiliki residu yang berdistribusi normal. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data yang terdistribusi normal. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi apakah residu dalam suatu penelitian berdistribusi normal adalah dengan menggunakan uji statistik non-parametrik yang disebut dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test. K-S test sendiri merupakan metode yang terdapat di aplikasi SPSS yang berfungsi mendeteksi distribusi data yang ada dalam sebuah penelitian. Pendistribusian data dikatakan bersifat normal apabila nilai signifikansi yang ditunjukkan $> 0,05$ (Ghozali, 2018). Selain itu, untuk mendeteksi suatu data berdistribusi secara normal atau tidak dapat dilakukan menggunakan metode *Normal Probability Plot*. *Normal Probability Plot* adalah metode visual untuk menilai apakah sebuah data set mengikuti distribusi tertentu atau tidak. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal. Hal ini dapat diketahui dengan mendeteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika titik-titik data tersebut menyebar secara merata

sepanjang garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan metode yang digunakan dalam penelitian untuk memeriksa apakah suatu model regresi penelitian kuantitatif memiliki korelasi antar variabel independen. Indikasi model regresi yang baik seharusnya tidak menghasilkan korelasi antara variabel independen dan dependen dari gejala uji multikolinearitas. Gejala yang muncul pada uji multikolinearitas dapat dilihat melalui besaran dari nilai pada VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *tolerance* yang muncul. Nilai VIF digunakan untuk mengukur sejauh mana variabilitas (*varians*) dari estimasi koefisien bertambah karena adanya multikolinearitas. Lebih lanjut, *tolerance* mengukur variabilitas variabel yang ada dalam penelitian dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya dalam penelitian. Sebagai acuan, untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF yang kurang dari 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 (Ghozali, 2018). Jika nilai-nilai tersebut tidak terpenuhi, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas menjadi sangat penting dalam penelitian regresi karena dapat mempengaruhi kevalidan dari hasil penelitian. Jika terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka hasil yang diperoleh bisa menjadi bias dan tidak valid.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, sebuah prosedur statistik yang penting, memiliki tujuan utama untuk menentukan apakah terdapat variasi yang tidak sama dalam residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Ini adalah konsep yang dijelaskan dalam detail oleh Ghozali pada tahun 2018. Pengujian heteroskedastisitas ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Grafik ini diplot antara SRESID dan ZPRED, dan tujuannya adalah untuk menentukan ada atau tidaknya pola tertentu dalam data. Cara ini cukup efektif karena dapat

memberikan gambaran visual yang jelas tentang data. Berikut adalah dasar pengambilan keputusan yang dapat dilakukan, yaitu:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu terlihat, semacam titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang ataupun melebar kemudian terlihat menyempit, maka dapat mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak ada pola yang terlihat jelas, kemudian titik-titik terlihat menyebar pada atas dan bawah angka 0 pada suatu sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam data tersebut (Ghozali, 2018).

Namun, *scatterplot* bukan satu-satunya cara untuk menguji heteroskedastisitas. Sebagai metode alternatif yang dapat memperkuat hasil uji *scatterplot*, ada pengujian uji park. Pada penggunaan metode ini, jika variabel independen mendapatkan nilai tingkat signifikansi yang melebihi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasanya tidak terjadi gejala yang menunjukkan heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2018), uji regresi linear sederhana adalah sebuah metode statistik yang melakukan pengujian terhadap data yang terdiri dari dua variabel. Variabel tersebut adalah variabel independen dan satu variabel dependen. Karakteristik utama dari variabel ini adalah sifatnya yang kausal, yang berarti bahwa variabel satu dapat mempengaruhi variabel yang lain. Persamaan regresi linear sederhana, dalam konteks ini, menggambarkan hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah hubungan tersebut positif, negatif, atau tidak ada hubungan sama sekali. Rumus regresi linear sederhana ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X = *Work life balance*

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel bebas

Untuk mengetahui nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel atau lebih. Nilainya berkisar antara -1 hingga 1. Nilai korelasi (r) dinyatakan dengan $(-1 \leq r \leq 1)$. Nilai-nilai ini mencerminkan kekuatan hubungan, dengan nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. Untuk menentukan arah hubungan, kita melihat apakah nilai tersebut positif (+) atau negatif (-) (Siregar, 2017). Dalam penelitian, nilai toleransi yang sering digunakan adalah 0,05. Ini berarti bahwa kita bersedia menerima hingga 5% kemungkinan bahwa kita mungkin salah dalam menolak hipotesis nol (yaitu, hipotesis bahwa tidak ada hubungan antara dua variabel). Untuk membantu peneliti dalam mengkategorikan kekuatan hubungan antar variabel, mereka dapat merujuk ke tabel yang sesuai. Sebagai pedoman dalam menginterpretasikan koefisien korelasi yang diperoleh, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013) berikut ini:

Tabel 3.4 Uji Koefisien Korelasi

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

b. Uji Statistik t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk memahami pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Dalam konteks penelitian ini, uji t digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari variabel *work life balance* (X), yang merupakan variabel independen, terhadap kepuasan kerja (Y), yang merupakan variabel dependen. Dengan kata lain, kita ingin melihat apakah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Kriteria yang digunakan dalam uji t hitung atau uji parsial, yang membantu kita memahami hubungan antara dua variabel ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Melakukan uji hipotesis dengan cara membandingkan nilai F yang dihitung dari data dengan nilai F pada tabel distribusi F. Proses ini dilakukan untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok data yang sedang diteliti.
 - a) Jika nilai hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
 - b) Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hal tersebut, disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Melakukan uji hipotesis berdasarkan tingkat signifikansi. Ini melibatkan menentukan apakah ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol atau tidak. Proses ini membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang statistik dan probabilitas, dan sering kali melibatkan penggunaan perangkat lunak statistik. Setelah hasil uji hipotesis diperoleh, kesimpulan kemudian dapat diambil berdasarkan bukti yang ada.

- a) Jika nilai atau angka $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 diterima,
- b) Jika nilai atau angka $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Deskripsi Objek Penelitian

PT XYZ adalah perusahaan milik negara yang merupakan, sebuah perusahaan induk pangan nasional, oleh pemerintah Indonesia melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara. Keputusan ini merupakan hasil dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 118 Tahun 2021 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara RI ke dalam modal saham PT XYZ. Selain itu, keputusan ini juga diperkuat oleh Keputusan Menteri Keuangan (KMK) Nomor 555/KMK.06/2021. PT XYZ secara resmi mulai beroperasi setelah ditandatanganinya Akta Inbreen Saham Pemerintah dengan lima BUMN pangan lainnya. Penting untuk dicatat bahwa perusahaan ini tidak hanya beroperasi sebagai entitas bisnis, tetapi juga memiliki misi penting dalam bidang pangan nasional. Logo dan nama perusahaan PT XYZ diresmikan oleh Menteri BUMN Erick Tohir pada 12 Januari 2022, memperkuat eksistensi perusahaan ini di sektor pangan Indonesia. PT XYZ beroperasi di berbagai bidang bisnis, termasuk pertanian dan agribisnis, peternakan dan perikanan, serta perdagangan dan logistik. Tujuan utama didirikannya perusahaan ini adalah untuk mendukung ketahanan pangan bangsa, meningkatkan partisipasi petani, peternak, dan nelayan, serta menjadi perusahaan pangan kelas dunia yang mampu bersaing di pasar global.

PT XYZ adalah induk perusahaan yang terdiri dari lima perusahaan eks BUMN dan sebelas Anak Perusahaan, yang semuanya berkomitmen untuk mencapai visi dan misi bersama dalam mendukung keberlanjutan pangan di Indonesia. Visi dari PT XYZ adalah menjadi produsen pangan nasional yang berkualitas dan dapat diandalkan oleh masyarakat Indonesia. Sedangkan misi dari PT XYZ adalah mendukung Indonesia dalam mencapai swasembada pangan, memastikan bahwa masyarakat Indonesia mengkonsumsi pangan yang berkualitas tinggi. PT XYZ juga berkomitmen untuk membantu Indonesia mencapai swasembada pangan, sebuah pencapaian yang akan memastikan bahwa negara ini tidak perlu bergantung pada

impor untuk memenuhi kebutuhan pangannya. Selain itu, PT XYZ berupaya untuk memperluas kapasitas produksi mereka dalam skala besar. Tujuannya adalah untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan pasar domestik, tetapi juga untuk bersaing di pasar global. Dengan demikian, PT XYZ berambisi untuk membawa produk pangan Indonesia ke pasar internasional, menunjukkan kualitas dan keunikan produk lokal kepada dunia.

2. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif sebagai alat analisis datanya. Seluruh karyawan PT XYZ yang dipilih oleh peneliti sebagai pengambilan sample pada penelitian ini, melalui kuesioner keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja yang disiapkan peneliti. Setelah data pendukung terkumpul, peneliti merancang instrumen survei untuk membahas variabel-variabel yang berkaitan dengan topik pilihan yaitu keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Setelah selesai melakukan penyusunan kuesioner, selanjutnya peneliti membuat google form untuk memudahkan para responden dalam menjawab pernyataan kuesioner yang sudah disediakan. Penyebaran kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan di kantor pusat PT XYZ. Sebanyak 157 karyawan dipilih dari populasi saat ini dalam penelitian ini. 78 orang karyawan kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas kuesioner yang ada untuk memastikan apakah data yang dihasilkan dapat diterima valid atau tidak dan diserahkan untuk pengujian lebih lanjut. Setelah pengisian kuesioner yang dilakukan para karyawan PT XYZ sudah dilakukan, untuk langkah selanjutnya peneliti akan membuat tabulasi data ke dalam tabel Excel agar memudahkan untuk perhitungan pelaksanaan statistik selanjutnya.

3. Karakteristik dan Distribusi Jawaban Responden

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup berbagai aspek penting yang berhubungan dengan responden. Faktor-faktor seperti gender, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan tertinggi, senioritas dan pengalaman kerja semua diambil menjadi pertimbangan dalam analisis. Seluruh informasi ini penting untuk

memahami lebih jauh tentang karakteristik karyawan dan bagaimana faktor-faktor ini dapat mempengaruhi hasil penelitian. Ketentuan klasifikasi demografi masing-masing responden dibahas lebih rinci di bawah ini

a. Karakteristik Berdasarkan Gender Responden

Tabel 4.1 Jenis Gender Responden

No	Jenis Gender	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	81	51,6%
2	Perempuan	76	48,4%
	Total	157	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan terlihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 81 orang atau 51,6% dengan gender laki-laki. Sedangkan responden perempuan berjumlah 76 orang atau 48,4%. Hal ini membuktikan bahwa karyawan laki-laki hampir mendominasi seluruh karyawan yang ada di instansi ini dibandingkan dengan karyawan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 tahun	117	74,5%
2	31-40 tahun	22	14%
3	41-50 tahun	14	8,9%
4	> 50 tahun	4	2,5%
	Total	157	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel tersebut, terdapat informasi penting mengenai demografi responden dalam penelitian ini. Mayoritas besar, yaitu 117 orang atau 74,5% dari total responden adalah individu yang berusia antara 21 sampai 30 tahun. Jumlah ini jauh lebih dominan dibandingkan kelompok usia

lainnya. Selain itu, 22 responden berusia 31-40 tahun atau 14% dari seluruh responden. Kelompok usia ini merupakan kelompok terbanyak kedua dalam penelitian ini. Pada responden berusia 41-50 tahun, jumlahnya sebanyak 14 orang atau 8,9% dari seluruh responden. Sedangkan responden yang berusia di atas 50 tahun hanya berjumlah 4 orang yaitu 2,5% dari seluruh responden. Rentang usia tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari generasi muda, yakni antara usia 21 hingga 30 tahun.

c. Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan Responden

Tabel 4.3 Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1	Belum menikah	76	48,4%
2	Sudah menikah	81	51,6%
	Total	157	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas terlihat bahwa 76 responden dalam penelitian ini atau 48,4% diantaranya belum menikah. Sedangkan yang berada dalam status perkawinan sudah menikah sebanyak hanya 81 orang atau 51,6%. Jadi, berdasarkan data tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa para karyawan dengan status perkawinan sudah menikah sedikit lebih mendominasi dibandingkan dengan karyawan dengan status perkawinan belum menikah. Selain itu, data yang telah diperoleh ini juga menunjukkan kebanyakan dalam penelitian ini responden yang ada adalah karyawan yang sudah menikah.. Hal ini bisa mencerminkan bahwa kestabilan emosional dan finansial yang karyawan sudah menikah miliki mungkin lebih baik. Kestabilan ini dapat berkontribusi terhadap kinerja mereka di tempat kerja, karena mereka mungkin memiliki lebih sedikit stres dan lebih fokus pada pekerjaan mereka.

d. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	13	8,3%
2	D4/S1	123	78,3%
3	S2	21	13,4%
4	S3	0	0%
	Total	157	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Dari data yang dihimpun, dapat dilihat bahwa responden penelitian ini berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam. Sebanyak 13 orang, atau 8,3% dari total responden, memiliki latar belakang pendidikan hingga tingkat SMA. Sedangkan yang berlatar belakang D4/S1 sebanyak 123 orang atau 78,3% dari total responden, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan ini paling dominan. Selanjutnya, responden yang berlatar belakang pendidikan S2 berjumlah 21 orang atau 13,4% dari total keseluruhan responden. Responden dalam penelitian ini tidak ada yang berlatar belakang pendidikan S3, dengan persentase sebesar 0%. Berdasarkan informasi ini, dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan responden cenderung berat sebelah, dengan mayoritas besar memiliki latar belakang pendidikan D4/S1.

e. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	0-1 tahun	25	15,9%
2	2-3 tahun	64	40,8%
3	4-5 tahun	43	27,4%
4	> 5 tahun	25	15,9%
	Total	157	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan informasi pada tabel yang disajikan diatas, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini memiliki lama pengalaman kerja yang berbeda-beda. Sebanyak 25 orang bekerja hanya 0-1 tahun atau dapat di kalkulasikan 15,9%. Namun yang mendominasi disini adalah karyawan yang bekerja 2-3 tahun sebanyak 64 orang atau 40,8%. Sementara itu, 43 atau 27,4% bekerja selama 4-5 tahun. Dan terdapat 25 orang atau 15,9% yang bekerja lebih dari 5 tahun. Dari data tersebut terlihat jelas bahwa karyawan dengan pengalaman 2-3 tahun lebih dominan dibandingkan kelompok lainnya

f. Karakteristik Berdasarkan Penempatan Kerja Responden

Tabel 4.6 Penempatan Kerja Responden

No	Penempatan Kerja	Jumlah	Persentase
1	Direktorat Utama	10	6,4%
2	Direktorat SDM	47	29,9%
3	Direktorat Komersial	16	10,2%
4	Direktorat SCM & IT	18	11,5%
5	Direktorat Keuangan & Manajemen Risiko	28	17,8%
6	Direktorat Pengembangan & Pengendalian Usaha	19	12,1%
7	Manajemen Aset	19	12,1%
	Total	157	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil jawaban dari responden yang telah disajikan diatas, dapat dilihat bahwa penempatan kerja responden dalam penelitian ini cukup beragam. Diantara direktorat-direktorat yang ada, Direktorat SDM menonjol sebagai direktorat dengan jumlah responden terbanyak. Direktorat ini menempatkan sebanyak 47 orang, yang merupakan sekitar 29,9% dari total responden. Jumlah ini jauh lebih besar dibandingkan direktorat lainnya, menunjukkan dominasi penempatan kerja responden di direktorat ini. Sementara itu, Direktorat Utama

menempatkan jumlah responden terendah, hanya sebanyak 10 orang atau sekitar 6,4% dari total responden. Walaupun demikian, ini tidak berarti Direktorat Utama kurang penting, namun bisa jadi menunjukkan struktur organisasi atau kebutuhan khusus dalam penelitian ini.

Direktorat lainnya, seperti Komersial, SCM & IT, Keuangan & Manajemen Risiko, Pengembangan & Pengendalian Usaha, dan Manajemen Aset, memiliki penempatan yang lebih seimbang. Direktorat Komersial menempatkan 16 orang atau sekitar 10,2% dari total responden. Direktorat SCM & IT menempatkan 18 orang atau sekitar 11,5%. Direktorat Keuangan & Manajemen Risiko menempatkan 28 orang atau sekitar 17,8%. Sementara Direktorat Pengembangan & Pengendalian Usaha dan Manajemen Aset sama-sama menempatkan 19 orang atau sekitar 12,1%. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran penyebaran responden dalam berbagai direktorat. Direktorat SDM tampaknya memiliki peran penting dan menempatkan sejumlah besar responden dibandingkan direktorat lainnya, menunjukkan mungkin adanya fokus khusus dalam penelitian ini terkait manajemen sumber daya manusia.

B. Hasil Pengujian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Kriteria pengujian adalah apabila nilai signifikansi $< 0,5$ maka item pertanyaan tersebut dianggap valid. Berikut adalah hasil dari uji validitas untuk variabel *work-life balance*:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel *Work-life balance*

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid

WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid
WLB	0.000	Item Valid

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Hasil uji variabel *work life balance* (X) menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang diajukan peneliti jelas valid. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil uji validitas yang mempresentasikan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan 0,5 sehingga dapat ditentukan variabel *work life balance* (X) memenuhi syarat validitas. Selanjutnya tabel berikut menunjukkan nilai signifikansi dari item pertanyaan variabel kepuasan kerja (Y):

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid
KK	0.000	Item Valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses seberapa baik suatu instrumen atau alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah instrumen tersebut dapat digunakan secara konsisten untuk mengukur suatu variabel atau konsep yang sama dalam situasi yang berbeda. Hasil uji reliabilitas memberikan informasi tentang tingkat kepercayaan terhadap hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen tersebut. Dua tabel berikut ini menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan peneliti:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work Life Balance*

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.947	15

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel *work life balance* (X) dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 25, hasil perhitungan menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,947 lebih besar dari 0,6. (Janna dan Heliant, 2021). Jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 maka item kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items
0.970	30

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Perhitungan dan analisis reliabilitas pada variabel kepuasan kerja (Y) menghasilkan nilai *croncbach's alpha* sebesar 0,970 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,6. Yang artinya item kuesioner pada variabel ini dinyatakan telah reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data yang sedang diamati berasal dari distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam

analisis statistik memiliki asumsi dasar yang terpenuhi, sehingga hasil analisis yang dihasilkan menjadi lebih valid dan dapat diinterpretasikan dengan benar. Untuk menguji normalitas data dapat menggunakan *kolmogorov smirnov*. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₀ = residu data yang berdistribusi secara normal (Asym.Sig > 0,05)

H_a = residu yang tidak berdistribusi secara normal (Asym.Sig < 0,05)

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		157
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	12.07680637
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	0136
	Positive	0.136
	Negative	-0.077
<i>Test Statistic</i>		0.136
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0.253

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Analisis hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti sudah berdistribusi normal, karena nilai asymp. sig. 0,253 > 0,05. Hal ini sesuai dengan pernyataan Setyawan (2021) apabila nilai *asymp. sig.* lebih besar dari 5% maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi tingkat keterkaitan yang tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam analisis regresi tidak saling berkorelasi secara kuat, karena hal ini dapat mengganggu interpretasi hasil regresi dan mengurangi keandalan prediksi model (Mardiatmoko, 2020). Berikut adalah kriteria yang digunakan dalam uji multikolinieritas seperti yang di ungkapkan oleh :

Dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*)

- 1) Apabila didapatkan nilai VIF < 10,00 artinya multikolonieritas tidak terjadi
- 2) Apabila didapatkan nilai VIF > 10,00 artinya multikolonieritas terjadi

Dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Apabila didapatkan nilai *tolerance* > 0,10 artinya multikolonieritas tidak terjadi
- 2) Apabila didapatkan *tolerance* < 0,10 artinya multikolonieritas terjadi

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas

<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	8.40	0.249		
Total X	20.909	0.277	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Pada hasil uji multikolinieritas tersebut pada kolom *collinearity statistic* dapat dilihat nilai *tollerance* dan VIF. Variabel *work life balance* (X) memiliki nilai VIF < 10,00 yaitu sebesar 1,000. Nilai *tollerance* pada variabel tersebut juga bernilai 1,000 lebih besar dari 0,10. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah proses analisis statistik yang digunakan untuk mengidentifikasi keberagaman atau ketidaksesuaian dari varians residual dalam model regresi. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada pola tertentu dalam variabilitas residu, yang dapat mengindikasikan adanya masalah dalam asumsi homoskedastisitas. Dalam konteks regresi, heteroskedastisitas dapat mengarah pada kesalahan dalam estimasi parameter model dan mengganggu interpretasi hasil analisis regresi (Mardiatmoko, 2020).

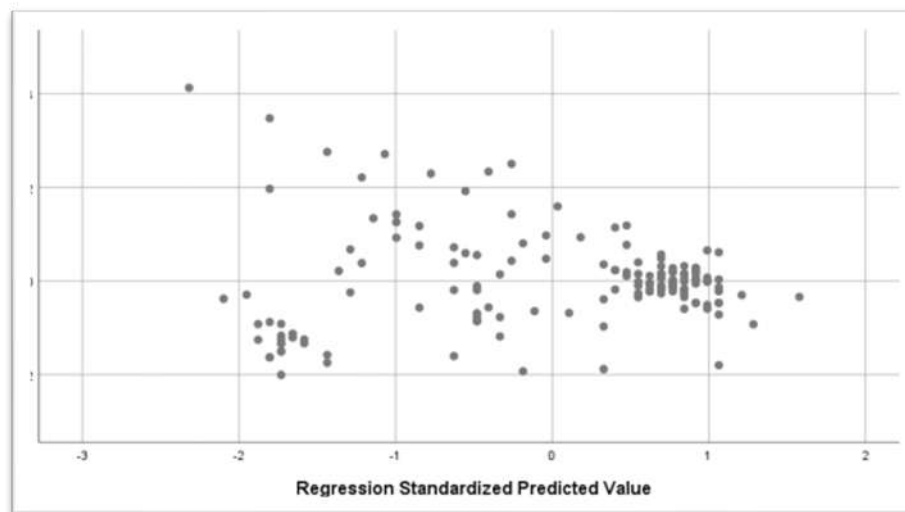


Diagram 4.1 Diagram *Scatteerplott*

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Tabel 4.13 Hasil Uji Hetroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33.245	3.939		8.440	0.249
Total X	1.491	0.071	0.57	20.909	0.277

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Melalui diagram *scatterplot* tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik tampak tersebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu seperti kerucut, pola melebar atau pola lainnya. Meskipun ada beberapa titik yang agak tersebar jauh dari garis horizontal nol, namun secara keseluruhan sebaran titik-titik tersebut cukup merata di sekitar garis tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan *scatterplot* tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan pada model regresi yang diuji.

Penyataan tersebut juga didukung oleh tabel 4.13 dimana tabel tersebut mempresentasikan nilai signifikansi dari variabel independen 0,277 lebih besar dari 0,05. Berdasar pada pernyataan Mardiatmoko (2020) apabila nilai signifikansi uji heteroskedastisitas pada variabel independen > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskidastisitas.

3. Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah metode statistik untuk menyelidiki hubungan antara satu variabel dependen dengan satu variabel independen. Fungsinya adalah untuk memprediksi nilai variabel terkait berdasarkan nilai variabel bebas. Selain itu, uji ini juga dapat digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel tersebut. Dengan demikian, uji regresi linier sederhana merupakan alat yang berguna dalam menganalisis dan memodelkan hubungan antara dua variabel.

Tabel 4.14 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.245	3.939		8.440	0.000
	WORKLIFE	1.491	0.071	0.859	20.909	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Pada hasil pengujian diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Jabarkan arti persamaan regresi linier sederhana berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 33.245 + 1.491$$

Model persamaan regresi linier sederhana tersebut bermakna bahwa:

- Constanta (a) senilai 33.245, artinya bahwa apabila tidak ada pengaruh *work-life balance* ($X=0$), maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 33,245 satuan
- Koefisien arah regresi (bX) bernilai positif yaitu 1.491. Artinya, setiap

kenaikan 1 satuan *work-life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,491 satuan dan setiap penurunan 1 satuan *work-life balance* akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 1,491 satuan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan analisis statistik yang mengukur kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Nilainya berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai yang mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan antara dua variabel dan seberapa kuat hubungan tersebut. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien korelasi:

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.859	0.738	0.737	12.116

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa Nilai R (koefisien korelasi), nilai R = 0,859 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (*work life balance*) dengan variabel terikat (kepuasan kerja). Menurut Ramadhayanti (2019), nilai R antara 0,80 hingga 1,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai *R-Square* (koefisien determinasi), nilai *R-square* = 0,738 menunjukkan bahwa 73,8% variasi dari variabel dependen (kepuasan kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*work life balance*) dalam model, sisanya sebesar 26,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Akbar dkk. (2023) menyatakan bahwa nilai *R-square* terletak antara 0 dan 1, semakin besar nilai *R-Square* maka semakin baik model regresinya.

b. Hasil Uji Statistik T (Parsial)

Uji statistik t (t-test) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Tujuannya untuk mengetahui variabel independen mana yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan variabel independen mana yang tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji-t dapat dilakukan berdasarkan nilai signifikansi. Nilai signifikansi kurang dari 5% berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Tabel 4.16 Hasil Uji T

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.245	3.939		8.440	0.000
	WORKLIFE	1.491	0.071	0.859	20.909	0.000

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2024

Hasil pengujian T pada tabel 4.16 menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Kesimpulan yang diambil dari hasil uji hipotesis ini adalah variabel *work life balance* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

C. Pembahasan

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis yang disajikan, dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT XYZ. Hal ini terlihat dari nilai konstanta sebesar 33,245 yang menunjukkan bahwa jika variabel *work life balance* bernilai nol, maka rata-rata kepuasan kerja karyawan masih berada pada level 33,245.

Lebih lanjut, koefisien regresi untuk variabel *work life balance* sebesar 1,491 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan

bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif (1,491) menunjukkan adanya hubungan yang searah, di mana peningkatan penerapan *work life balance* akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Signifikansi pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan juga didukung oleh nilai t-statistik sebesar 20,909 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien beta atau *standardized coefficient* sebesar 0,859 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan standar deviasi pada *work nlife balance* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,859 satuan standar deviasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis observasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan *work life balance* yang baik di Kantor Pusat PT XYZ memiliki pengaruh yang signifikan dan positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, mereka akan merasa lebih puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan penerapan *work life balance* demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menjaga kepuasan kerja karyawan.

Teori Luthans menyatakan bahwa persepsi tugas (*task perception*) menjadi salah satu faktor penentu motivasi. Apabila penerapan work-life balance baik, karyawan cenderung mempersepsikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang tidak terlalu membebani kehidupan pribadinya. Kondisi ini dapat membuat karyawan lebih termotivasi dan puas dalam bekerja. Secara keseluruhan, penerapan *work life balance* yang efektif dapat membuat karyawan merasa dihargai, memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi di luar pekerjaan, dan lebih termotivasi dalam

menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Temuan penelitian ini relevan dengan penelitian Sari (2019) yang menegaskan pentingnya penerapan penerapan *work life balance* di lingkungan kerja. Bukan hanya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan terus berupaya meningkatkan penerapan penerapan *work life balance* demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjaga kepuasan kerja karyawan, serta mendorong kinerja karyawan yang optimal.

Dengan demikian, hasil pengujian, analisis observasi yang didukung oleh teori serta penelitian terdahulu yang relevan memperkuat diterimanya hipotesis yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, dalam kajian ini dapat dipastikan bahwa variabel *work life balance* (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penerapan *work life balance* yang efektif menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. *Work life balance* yang baik dapat membantu karyawan menjaga kesehatan mental dan fisik mereka, serta mencegah terjadinya burnout atau kelelahan kerja yang berlebihan. *Work life balance* yang tidak terpenuhi berdampak menurunkan produktivitas pegawai.

Terlalu lama bekerja dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan mental. Kelelahan yang diakibatkan, dapat membuat seseorang cenderung menjadi kurang fokus dan sering berbuat kesalahan. Kesalahan-kesalahan yang dilakukan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu yang lebih lama, akhirnya menurunkan kinerja pegawai dan menghambat jalannya organisasi. Dampak lain dari bekerja secara berlebihan yang mengakibatkan stres, dapat

memicu berbagai macam masalah kesehatan, termasuk diabetes, penyakit jantung, gangguan ingatan, gangguan tidur, bahkan depresi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenuhi *work life balance* pada diri sendiri adalah mempertegas pembagian waktu untuk pekerjaan dan kehidupan personal, misalnya dengan memulai dan mengakhiri kegiatan bekerja tepat waktu sesuai dengan aturan jam kerja yang berlaku. Pelaksanaan dan penyelesaian tugas hanya saat jam kerja. Pengecualian hanya untuk tugas yang sangat mendesak dan tidak dapat ditunda. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah berani untuk berkata “tidak”. Terkadang terdapat pegawai yang tidak segan untuk menawarkan atau bahkan secara langsung menyerahkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya. Sedangkan rekan kerja tersebut tidak berani dengan tegas menolak pekerjaan yang diserahkan. Padahal pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing sudah jelas. Tolak secara tegas dan tidak menggunakan kata-kata yang menyinggung, serta berikan pengertian atas penolakan tersebut.

Tercapainya *work life balance* pada setiap pegawai didukung juga dengan adanya kesadaran dan pemahaman seluruh pegawai mengenai pengaruh dan dampak yang akan terjadi. Bentuk kesadaran dan pemahaman tersebut dapat dilakukan dengan cara menghargai waktu yang dimiliki setiap pegawai, misalnya tidak mengganggu waktu rekan kerja untuk membahas dan menyelesaikan pekerjaan yang tidak mendesak di luar jam kerja. Cara lainnya adalah dengan memahami dan mempertanggungjawabkan porsi kerja yang telah dibagikan masing-masing agar tidak membebani rekan kerja yang lain.

Perusahaan dapat menerapkan berbagai kebijakan dan program yang mendukung terciptanya *work life balance*, seperti jam kerja fleksibel, opsi bekerja dari rumah, cuti melahirkan dan mengasuh anak yang memadai, serta fasilitas olahraga atau ruang santai di lingkungan kerja. Selain itu, budaya organisasi yang menghargai keseimbangan hidup juga perlu ditumbuhkan, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjaga *work life balance* dengan baik.

Dengan terpenuhinya *work life balance*, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek ini dan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

D. Sintesis Pemecahan Masalah

1. Kendala Dalam Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/*Work Life Balance* Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penerapan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*, perusahaan seringkali menghadapi berbagai kendala yang signifikan. Salah satu tantangan utama adalah budaya kerja yang menuntut waktu dan dedikasi tinggi dari karyawan. Dimana salah satu responden perempuan yang menjabat sebagai direktorat SDM di PT XYZ dan berusia kisaran 31-40 tahun menyatakan dalam jawaban kuesionernya bahwa dia sering merasakan ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikarenakan banyaknya tuntutan pekerjaan. Jawaban yang sama juga dinyatakan oleh responden laki-laki dengan rentang usia 41-50 tahun yang menjabat sebagai direktorat keuangan dan manajemen resiko.

Tuntutan ini seringkali menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen dan kebijakan perusahaan yang tidak mendukung konsep *work life balance* juga menjadi penghambat dalam penerapannya. Banyak perusahaan masih memiliki persepsi bahwa *work life balance* dapat mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga enggan untuk mengimplementasikannya.

Kendala lain yang sering dihadapi adalah beban kerja yang berlebihan dan tekanan waktu yang ketat. Hal ini menyebabkan karyawan sulit untuk meluangkan waktu bagi kehidupan pribadi mereka, seperti menghabiskan waktu dengan

keluarga atau mengejar hobi dan minat di luar pekerjaan. Selain itu, kurangnya fasilitas atau program yang mendukung *work life balance*, seperti jam kerja *fleksibel*, opsi bekerja dari rumah, atau fasilitas penitipan anak, juga menjadi hambatan dalam penerapannya. Terakhir, keterbatasan sumber daya manusia dapat menyulitkan perusahaan untuk menyediakan dukungan atau pengganti sementara bagi karyawan yang mengambil cuti atau mengatur jam kerja mereka, sehingga menghambat upaya mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal.

2. Solusi Dari Kendala Yang Terjadi Pada Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/*Work Life Balance* Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengatasi kendala dalam penerapan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance*, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis. Salah satu solusi utama adalah mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung *work life balance*, seperti jam kerja fleksibel, opsi bekerja dari rumah, atau fasilitas penitipan anak. Dengan menyediakan opsi-opsi ini, karyawan akan memiliki lebih banyak fleksibilitas dalam mengelola waktu dan tanggung jawab mereka, sehingga dapat mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kesadaran dan pelatihan bagi manajer dan supervisor tentang pentingnya *work life balance* dan dampaknya terhadap kepuasan dan produktivitas karyawan.

Solusi lain yang dapat diterapkan adalah mempromosikan budaya kerja yang sehat dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, dengan memberikan contoh dan panutan dari level manajemen atas. Perusahaan juga dapat mengoptimalkan teknologi dan alat komunikasi untuk memfasilitasi fleksibilitas kerja dan koordinasi yang lebih baik. Memberikan pelatihan manajemen waktu dan prioritas kepada karyawan juga dapat membantu mereka mengatur waktu dengan lebih efektif. Terakhir, menyediakan program konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan yang mengalami stres atau kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi dapat menjadi solusi yang bermanfaat.

3. Anjuran Terhadap Pengembangan Penerapan Keseimbangan Kehidupan Kerja/*Work Life Balance* Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mengembangkan penerapan keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* secara efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan beberapa langkah penting. Pertama, melakukan survei atau penelitian secara berkala untuk memahami kebutuhan dan preferensi karyawan terkait *work life balance*. Dengan mengetahui aspirasi dan harapan karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan dan program yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, membentuk komite atau tim khusus yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengevaluasi kebijakan dan program terkait *work life balance* juga dapat menjadi langkah strategis. Tim ini dapat memastikan bahwa penerapan *work life balance* dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan.

Perusahaan juga disarankan untuk mengadakan sesi diskusi atau forum terbuka bagi karyawan untuk memberikan umpan balik dan masukan mengenai penerapan *work life balance* di perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan meningkatkan kebijakan serta programnya secara berkelanjutan. Selain itu, berkolaborasi dengan perusahaan atau organisasi lain yang sukses dalam menerapkan *work life balance* dapat menjadi sumber belajar yang berharga untuk memperbaiki praktik di perusahaan sendiri. Terakhir, menyediakan pelatihan dan pengembangan diri bagi karyawan untuk membantu mereka mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan secara menyeluruh juga dapat mendukung keberhasilan penerapan *work life balance* dalam jangka panjang.