



Pengaruh Keseimbangan Kerja (*Work Life-Balance*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna

Jina Andarista¹, Nurdin Latif², Jumaidah³
^{1,2,3} STIM-LPI Makassar Program Studi Manajemen

Jl. Bung No. 23, Tamalanrea Jaya. Kec. Tamalanrea, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90245

Korespondensi Penulis : jinaandarista17@gmail.com

Abstrack. *This study aims to examine The Effect Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction at PT Ide Kreasi Warna, a company engaged in the sales of paint and building materials. The research method involved 48 respondents grouped based on demographic characteristics such as age, gender, and education level. Linear regression analysis results showed a positive relationship between work-life balance and job satisfaction, with a positive regression coefficient, indicating that a one-point increase in work-life balance would increase job satisfaction by 61.9%. The partial significance test (t-test) confirmed that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, with $t_{\text{calculated}}$ (9.438) greater than t_{table} (1.679) and a significance value (0.00) less than 0.005. The determination coefficient shows that 75.7% of the variation in job satisfaction is influenced by work-life balance. This conclusion suggests that a good work-life balance can enhance employee job satisfaction. To improve work-life balance, the company is advised to implement programs such as family gathering events. Future research is expected to explore other factors affecting job satisfaction beyond work-life balance, given that 25.3% of the variance may still be influenced by other variables.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Keseimbangan Kerja (*Work-Life Balance*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Ide Kreasi Warna, sebuah perusahaan yang bergerak dalam penjualan cat dan bahan bangunan. Metode penelitian melibatkan 48 responden yang dikelompokkan berdasarkan karakteristik demografis seperti umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Hasil analisis regresi linear menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kerja dan kepuasan kerja, dengan koefisien regresi positif yang berarti peningkatan satu poin pada keseimbangan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 61,9%. Uji signifikansi parsial (uji-t) mengkonfirmasi bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan t_{hitung} (9,438) lebih besar dari t_{tabel} (1,679) dan nilai signifikansi (0,00) kurang dari 0,005. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 75,7% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kerja. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan keseimbangan kerja, perusahaan disarankan untuk mengadakan program-program seperti acara "family gathering." Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar keseimbangan kerja, mengingat 25,3% variabel lain masih dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Kata kunci: Keseimbangan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam era revolusi industri 4.0, banyak bisnis berkembang pesat berkat dukungan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi. SDM yang kompeten sangat penting bagi pertumbuhan bisnis di semua sektor, sesuai dengan definisi Rooney yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih baik, sebagaimana diungkapkan oleh Eliyana bahwa kepuasan kerja dan kinerja saling terkait.

Kepuasan kerja, menurut Nurleli, adalah kondisi emosional yang tercermin dalam perilaku karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dibagi menjadi intrinsik dan

ekstrinsik, salah satunya adalah keseimbangan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kerja adalah kemampuan untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, seperti yang dijelaskan oleh Delecta dan Schermerhorn. Jika karyawan tidak dapat menemukan keseimbangan, hal ini dapat berdampak negatif pada kualitas kerja mereka.

Survei Jobstreet menunjukkan bahwa 73% karyawan di Jakarta merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dengan 85% mengaku tidak memiliki keseimbangan kerja. Sebaliknya, survei oleh PwC pada Juni 2023 menunjukkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, berkat faktor keseimbangan kerja.

PT Ide Kreasi Warna, yang bergerak dalam penjualan cat dan bahan bangunan, menerapkan kebijakan keseimbangan kerja dengan jam kerja 8 jam dan mengadakan acara keluarga. Meskipun demikian, perusahaan ini mengalami tingkat turnover yang tinggi, terutama di posisi sales dan kasir. Data menunjukkan peningkatan 1% dalam turnover setiap tahun, dengan alasan resign umumnya terkait upah dan tanggung jawab keluarga. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun ada penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda.

Melihat kesenjangan ini, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ide Kreasi Warna” untuk mendalami lebih lanjut pengaruh tersebut.

Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah keseimbangan kerja (*work life balance*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ide Kreasi Warna?

Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengetahui adanya Pengaruh keseimbangan kerja (*work life balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Definisi MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penggunaan SDM secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu pekerja (Priyono Marnis, 2019). MSDM bertujuan mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerja,

menjadikannya sebagai kontributor utama keberhasilan organisasi. Jika MSDM tidak efektif, dapat menghambat kepuasan pekerja dan keberhasilan organisasi. MSDM menekankan bahwa karyawan adalah manusia, bukan hanya sumber daya bisnis, dan menggabungkan berbagai disiplin ilmu seperti psikologi dan sosiologi.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut (Masram Mu'ah ,2020), terdapat sembilan fungsi MSDM:

- a. Perencanaan (Planning): Mengambil keputusan yang matang untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b. Rekrutmen (Recruitment): Proses menarik kandidat untuk mengisi posisi kosong, memastikan kandidat memiliki keterampilan yang sesuai.
- c. Seleksi: Menemukan tenaga kerja yang tepat melalui analisis riwayat hidup pelamar.
- d. Orientasi, Pelatihan, dan Pengembangan: Proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan.
- e. Evaluasi Kerja: Penilaian kinerja individu atau kelompok berdasarkan standar yang ditetapkan.
- f. Kompensasi: Pemberian balas jasa yang adil dan layak kepada karyawan.
- g. Pengintegrasian: Menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan.
- h. Pemeliharaan: Memelihara kondisi mental, fisik, dan loyalitas pekerja untuk kerja sama yang berkelanjutan.
- i. Pemberhentian: Pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan oleh kondisi tertentu antara perusahaan dan karyawan.

Keseimbangan Kerja (*Work Life Balance*)

Pengertian Keseimbangan Kerja

Work life balance adalah konsep yang menjelaskan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dari sudut pandang perusahaan, hal ini merupakan tantangan dalam menciptakan budaya yang mendukung karyawan untuk fokus pada pekerjaan. Sementara itu, bagi karyawan, *work life balance* mencerminkan pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan tanggung jawab keluarga. *Work life balance* juga mencakup kendali individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi serta memenuhi kebutuhan sendiri dan orang lain (Risna dkk., 2021). Tujuannya adalah mencapai kesempurnaan dalam hidup dengan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan kerja-hidup terbukti berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan ini dapat meningkatkan kesehatan mental dan kepuasan kerja, serta memotivasi karyawan untuk lebih produktif (Greenhaus & Allen, 2011; Haar et al., 2014). Dukungan organisasi, seperti fleksibilitas kerja, juga membantu karyawan mengelola kehidupan pribadi dan profesional secara efektif, mengurangi kelelahan dan meningkatkan keterlibatan kerja (Kosseck et al., 2011). Selain itu, persepsi terhadap keseimbangan kerja-hidup dapat berbeda di setiap budaya, mempengaruhi kepuasan karyawan di berbagai negara (Pichler, 2009). Kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang didukung organisasi dapat menurunkan tingkat pergantian karyawan, meningkatkan perasaan dihargai, dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (McCarthy et al., 2010).

Aspek-aspek Keseimbangan Kerja

Menurut McDonald dan Bradley (2010), terdapat tiga aspek keseimbangan kerja:

1. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*): Fokus pada jumlah waktu yang dihabiskan karyawan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan, berkontribusi pada produktivitas dan pengurangan stres.
2. Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*): Mengacu pada partisipasi psikologis dan komitmen karyawan dalam pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.
3. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*): Menilai sejauh mana karyawan merasa puas dengan kehidupan dan pekerjaan mereka, yang mencakup hubungan keluarga dan rekan kerja.

Faktor-faktor Keseimbangan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja menurut (Nadya Novia Dewi, 2020) adalah:

1. Karakteristik Kepribadian: Mempengaruhi kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.
2. Karakteristik Keluarga: Dapat menyebabkan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Karakteristik Pekerjaan: Beban kerja dan stres yang dialami dapat mengganggu keseimbangan.
4. Sikap: Penilaian individu terhadap berbagai faktor sosial mempengaruhi keseimbangan kerja.

Program Kerja *Work Life Balance*

Program-program keseimbangan kerja yang dapat diterapkan meliputi:

1. Waktu Fleksibel (*Flextime*): Karyawan memilih jam kerja sendiri dalam batas standar yang ditetapkan.
2. Flexible Week: Karyawan bisa lembur pada hari tertentu dan bekerja lebih sedikit di hari lainnya.
3. Part Time: Jam kerja yang mengharuskan karyawan bekerja setengah waktu.
4. Flexpace: Pekerjaan yang dapat dilakukan di tempat lain, bukan hanya di kantor.
5. Part Time Telecommuting: Menggabungkan setengah waktu kerja dengan komunikasi jarak jauh.
6. Pembagian Pekerjaan (*Job Sharing*): Karyawan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.

Manfaat Keseimbangan Kerja

1. Program *work life balance* memberikan manfaat berikut (Nia Nafriana, 2021):
2. Menurunkan Tingkat Absensi: Karyawan yang nyaman dengan kehidupannya cenderung tidak absen.
3. Menurunkan Tingkat Turnover: Pengaturan waktu yang baik meningkatkan kenyamanan pegawai.
4. Meningkatkan Kinerja: Keseimbangan kehidupan pribadi mengurangi stres dan meningkatkan kinerja.
5. Mengurangi Overtime Cost: Jam kerja fleksibel mengurangi biaya lembur.
6. Memberikan Kepuasan terhadap Pelayanan: Karyawan yang seimbang dapat memberikan pelayanan terbaik, meningkatkan kepuasan pelanggan.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai selisih antara tujuan individu dalam bekerja dan kenyataan yang dialami (Edi Agustus, 2019). Ini mencerminkan suasana perasaan karyawan terhadap hasil kerja dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan perbandingan antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan (Novi Ayu Lestari, 2022). Karyawan yang tidak puas dapat menghindari tanggung jawab atau bahkan resign dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dialami karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi (Judge & Bono, 2001). Faktor seperti pengakuan, kesempatan pengembangan, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan baik dengan rekan kerja dan

atasan, semuanya terbukti berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja (Locke, 1976; Spector, 1997). Di sisi lain, kondisi yang tidak mendukung, seperti beban kerja berlebih atau kebijakan yang kurang adil, cenderung menurunkan kepuasan, yang dapat berdampak pada peningkatan turnover atau ketidakhadiran (Robbins & Judge, 2013). Beberapa penelitian lintas budaya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya, yang menciptakan perbedaan dalam preferensi dan harapan karyawan di setiap negara (Hofstede, 2001). Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan talenta berkualitas perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor ini dalam strategi manajemen mereka (Luthans, 2011).

Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Intan Mutiara (2022) meliputi:

- a. Pay Satisfaction: Perasaan karyawan terkait bayaran yang diterima dibandingkan dengan yang diinginkan.
- b. Promotion Satisfaction: Persepsi terhadap kebijakan promosi dan pelaksanaannya.
- c. Supervision Satisfaction: Perasaan terhadap atasan, termasuk kompetensi dan sikap mereka.
- d. Coworker Satisfaction: Hubungan dengan rekan kerja dan harapan mereka untuk saling membantu.
- e. Satisfaction with the Work Itself: Persepsi terhadap deskripsi pekerjaan dan seberapa menarik atau menantang tugas yang dijalankan.

Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011), terdapat lima dimensi kepuasan kerja:

- a. Pekerjaan itu Sendiri: Keterampilan dan keahlian yang digunakan dalam pekerjaan.
- b. Atasan: Sikap dan kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan bawahan.
- c. Rekan Kerja: Hubungan saling mendukung antara karyawan dalam mencapai tujuan bersama.
- d. Promosi: Kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir.
- e. Gaji/Upah: Faktor penting untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pengukuran Kepuasan Kerja

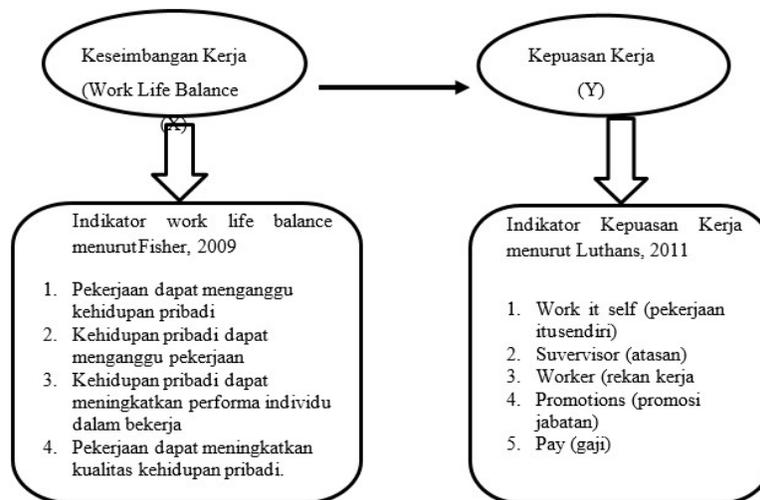
Pengukuran kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan skala baku untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan.

- a. Pekerjaan itu Sendiri: Karakteristik pekerjaan dan umpan balik yang diterima sangat berpengaruh terhadap kepuasan.
- b. Pengawasan: Pengaruh gaya pengawasan terhadap kepuasan, termasuk ketertarikan dan kepedulian terhadap karyawan serta partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir berisi alasan atau argumentasi ilmiah deduktif sehingga melalui alasan tersebut secara logika dapat dimulai dari masalah sampai hipotesis penelitian (Yasmine, E.A 2020).

Dalam dunia kerja, karyawan harus mampu mengatur keseimbangan kerjanya agar salah satu kehidupannya tidak terganggu. Karyawan tidak boleh mencampur adukkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya begitupun sebaliknya. Jika dikantor karyawan harus fokus dalam bekerja dan diluar jam kerja karyawan masing-masing fokus dengan aktivitas pribadinya. Namun tidak sedikitpun karyawan yang lembur diluar jam kerja, dan membawa pekerjaannya pulang kerumah. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membuat Standar Operasional Perusahaan (SOP) dengan baik, khususnya jam kerja yang ideal. Perusahaan harus memberikan cuti libur dan sakit, mengadakan agenda liburan bersama karyawan seperti family gathering, mengatur jadwal lembur serta memberikan insentif lembur. Dengan demikian, karyawan akan menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya dan memilih mengutamakan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas jika balas jasanya sebanding dengan hasil kinerja yang dilakukan. Dengan demikian, dibentuklah kerangka berpikir seperti dibawah ini.



Daftar Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan bahwa diduga “Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Ide Kreasi Warna.

3. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ide Kreasi Warna. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, terutama bagi mahasiswa STIM-LPI Makassar.

Sumber Penelitian

- a. Data Primer: Data diperoleh melalui observasi langsung dan distribusi kuesioner kepada karyawan di PT. Ide Kreasi Warna.
- b. Data Sekunder: Data sekunder diambil dari jurnal, buku, laporan, dan media online.

Populasi dan Sampel

1. Populasi: Terdiri dari 48 karyawan di seluruh cabang PT. Ide Kreasi Warna.
2. Sampel: Menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel, sebanyak 48 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (Independent): Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) (X1).
2. Variabel Terikat (Dependent): Kepuasan Kerja Karyawan (X2).

Definisi Operasional

1. Kepuasan Kerja: Berdasarkan Luthans (2011) meliputi pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji.
2. Keseimbangan Kerja: Menurut Fisher (2009) mencakup pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan sebaliknya.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi: Mengamati langsung aktivitas kerja karyawan.
2. Kuesioner: Serangkaian pertanyaan tertutup untuk mengukur variabel penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif: Menggambarkan dan menjelaskan data.

2. Analisis Kuantitatif: Menggunakan software SPSS untuk analisis regresi, uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan analisis regresi linear sederhana.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson.
2. Uji reliabilitas dengan metode split half dan Alfa Cronbach.

Analisis Regresi

1. Menganalisis hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) serta menguji hipotesis dengan uji t.

Koefisien Determinasi (R^2)

Mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 antara 0 dan 1, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan model yang baik dalam menjelaskan variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT Ide Kreasi Warna sebanyak 48 orang dengan indentitas sebagai berikut :

Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui jumlah karyawan laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini

Tabel 1 Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	33	68.8	68.8	68.8
	Perempuan	15	31.3	31.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 48 orang terdiri dari 31,3% adalah perempuan dan 68,8% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa kaum laki-laki lebih bisa atau berpengalaman dalam bidang khususnya bahan-bahan bangunan. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas laki-laki bekerja pada PT Ide Kreasi Warna. Pada umumnya diketahui, kaum laki-laki lebih banyak bekerja pada perusahaan yang bergerak di penjualan bahan bangunan.

Usia Responden

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Berikut ini pada tabel 2 akan ditampilkan kelompok usia responden.

Tabel 2 Kelompok Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	11	22.9	22.9	22.9
	26-30 tahun	26	54.2	54.2	77.1
	31-35 tahun	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber :Hasil Olah Data *SPSS* 16.0

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa umur karyawan sangat variatif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kisaran usia 26-30 tahun paling banyak memenuhi kuota karyawan pada PT Ide Kreasi Warna dengan presentase 54,2% atau sebanyak 26 orang karyawan yang berusia 26-30 tahun yang mendominasi pekerjaan pada PT Ide Kreasi Warna.

Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir merujuk pada Pendidikan tertinggi yang pernah dicapai oleh seseorang, biasanya ditandai dengan gelar atau latar belakang Pendidikan setelah menyelesaikan studi formal. Ini mencerminkan Tingkat Pendidikan dan kualifikasi seseorang. Dalam penelitian untuk tabel 3 dibawah ini menunjukkan pendidikan terakhir yang diberikan kepada responden:

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	34	70.8	70.8	70.8
	S1	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Sumber :Data Diolah Oleh *SPSS* 16.0

Dari tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA yang paling banyak bekerja pada PT Ide Kreasi Warna dengan total 34 orang atau sebesar 70,8%. Hanya 14 orang saja yang bergelar Strata 1 atau sekitar 29,2% yang bekerja pada PT Ide Kreasi Warna.

Tabulasi

a. Persepsi Responden Terhadap Variabel Keseimbangan Kerja (Work Life Balance) (X)

Tabel 4 Persepsi responden terhadap variabel keseimbangan kerja (X)

DESKRIPSI VARIABEL KESEIMBANGAN KERJA (<i>WORK LIFE BALANCE</i>)										
(Item/ Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)									
	SS (1)		S(2)		KS (3)		TS (4)		STS (5)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
X.P1	11	22,9%	35	72,9%	2	4,2%	0	0%	0	0%
X.P2	9	18.8%	36	75%	3	6,3%	0	0%	0	0%
X.P3	12	25%	32	66,7%	4	8,3%	0	0%	0	0%
X.P4	17	35,4%	29	60,4%	2	4,2%	0	0%	0	0%
X.P5	12	25%	33	68,8%	2	6,3%	0	0%	0	0%
X.P6	11	22,9%	34	70,8%	3	6,35	0	0%	0	0%
X.P7	12	25%	34	70,8%	2	4,4%	0	0%	0	0%
X.P8	12	25%	33	68,8%	3	6,3%	0	0%	0	0%
X.P9	13	27,1%	33	68,8%	2	4,2%	0	0%	0	0%
X.P10	16	33,3%	30	62,5%	2	4,2%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

Bisa dilihat dari variabel Keseimbangan kerja (Work life balance), pernyataan “ Saya mampu menyikapi tekanan ditempat kerja” memiliki respon paling tinggi, sebesar 75% atau sebanyak 36 responden yang setuju pada pernyataan tersebut.

b. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5 persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

DESKRIPSI VARIABEL KESEIMBANGAN KERJA (<i>WORK LIFE BALANCE</i>)										
(Item/ Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)									
	SS (1)		S(2)		KS (3)		TS (4)		STS (5)	
	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%
Y.P1	15	31,3%	30	62,5%	3	3,3%	0	0%	0	0%
Y.P2	17	35,4%	30	62,5%	1	2,1%	0	0%	0	0%

*Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna*

Y.P3	16	33,3%	31	64,6%	1	2,1%	0	0%	0	0%
Y.P4	19	39,6%	26	54,2%	2	4,2%	1	2.1%	0	0%
Y.P5	18	37,5%	29	60,4%	1	2,1%	0	0%	0	0%
Y.P6	19	39,6%	27	56,3%	2	4,2%	0	0%	0	0%
Y.P7	16	33,3%	31	64,6%	1	2,1%	0	0%	0	0%
Y.P8	17	35,4%	29	60,4%	2	4,1%	0	0%	0	0%
Y.P9	19	39,6%	28	58,3%	1	2,1%	0	0%	0	0%
Y.P10	18	37,5%	26	54,2%	4	8,3%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

Dari tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat dua pernyataan pada pada variabel kepuasan kerja yang memiliki respon setuju yang tinggi yaitu sebesar 64,6% atau sebanyak 31 responden. Dua pernyataan tersebut ialah “Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan baik” dan “Atasan menghargai saya di tempat kerja”.

Uji Deskriptif

Dipakai mengevaluasikan karakteristik statistik deskriptif menyampaikan rangkuman maupun gambaran informasi dengan menggunakan rata-rata, deviasi standar, dan maksimum dan minimum dari tiap variabel ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Analisis Dekriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu M	Maximu m	Mean	Std. Deviation
TOTAL X	48	30	50	42.00	4.361
TOTAL Y	48	30	77	43.83	6.641
Valid N (listwise)	48				

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 16.0

Dari sebaran data diatas, dapat dilihat bahwa deskripsi statistik variabel keseimbangan kerja (work life balance) memiliki skor minimum 30 dari skor maksimum 50 dengan rata-rata skor 42 dan standar devisiasi 4,36. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki skor maksimum sama dengan varaibel dependen, yaitu 30 dari skor maksimum 77 dengan rata-rata 43,83 serta standar devisiasi 6,64.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

- a. Validitas ialah seberapa akurat maupun tepat sesuatu yang membandingkan nilai - nilai dengan Rtabel dalam tahap signifikan 5 dengan derajat kebebasan (df) sesuai dengan jumlah sampel.

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan data tersebut valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid.

Tabel 7 Hasil uji validitas variabel keseimbangan kerja (*work life balance*) dan variabel kepuasan kerja

Pernyataan	Koefisien Validitas	R_{tabel}	Keterangan
X.P1	0.796	0.284	Valid
X.P2	0.858	0.284	Valid
X.P3	0.751	0.284	Valid
X.P4	0.804	0.284	Valid
X.P5	0.733	0.284	Valid
X.P6	0.827	0.284	Valid
X.P7	0.853	0.284	Valid
X.P8	0.882	0.284	Valid
X.P9	0.871	0.284	Valid
X.P10	0.789	0.284	Valid
Y.P1	0.499	0.284	Valid
Y.P2	0.473	0.284	Valid
Y.P3	0.504	0.284	Valid
Y.P4	0.651	0.284	Valid
Y.P5	0.664	0.284	Valid
Y.P6	0.686	0.284	Valid
Y.P7	0.710	0.284	Valid
Y.P8	0,700	0.284	Valid
Y.P9	0,646	0.284	Valid
Y.P10	0.666	0.284	Valid

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji coba validitas instrumen dimana $N = 48$ dan r_{tabel} adalah 0,284, berdasarkan analisis diatas menunjukkan semua butir pertanyaan dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 8 hasil uji reabilitas variabel

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas minimal Cronbach's Alpha	Keterangan

*Pengaruh Keseimbangan Kerja (Work Life-Balance) Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Ide Kreasi Warna*

Keseimbangan Kerja (X)	0.778	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.630	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus alpha, dimana $N = 48$, diperoleh Cronbach's Alpha keseimbangan kerja (work life balance) sebesar 0.778 dan Cronbach's alpha kepuasan kerja sebesar 0,630. Hal ini berarti bahwa, nilai ini telah melewati syarat reliabilitas sebesar 0,6 sehingga semua butir pernyataan yang ada pada instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model korelasi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov smirnov menggunakan SPSS dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Jika nilai sig $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 9 Uji normalitas variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62169191
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.157
	Negative	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.252
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah SPSS 16.0

Dari tabel kolmogorov – simirnov diatas terlihat hasil Asymp.Sig. (2-tailed) X,Y sebesar sig 0.87 $> 0,05$. Dengan demikian maka instrumen kedua variabel berdistribusi normal.

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 10 Uji normalitas variabel

Analisis Regression						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	28.478	4.759		9.438	.000
	Total X	.619	.112	.733	2.298	.000

a Dependent Variable: Total Y

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 16.0

Pada tabel output diatas, diketahui nilai koefisien dari persamaan regresi dalam penelitian ini, digunakan persamaan regresi sederhana berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Keseimbangan kerja

Y = Kepuasan kerja

Dari tabel output hasil persamaan regresi linear sederhana coefficientsa didapatkan persamaan regresi berikut;

$$Y = 28,478 + 0,619 X$$

Perubahan diatas merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Dari koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana diatas, diketahui konstan sebesar 28,478 menunjukkan bahwa jika variabel keseimbangan kerja (work life balance) meningkat atau ditingkatkan 1 point maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,619 atau sebesar 61,9%.

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 11 Uji secara parsial (uji t)

Analisis Regression						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	28.478	4.759		9.438	.000
	Total X	.619	.112	.733	2.298	.000

a Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 16.00

Tabel 11 digunakan demi menilai pengaruh antar variabel dibentuk dipenelitian ini.

Uji hipotesis diselesaikan dengan membandingkan nilai Thitung dengan Ttabel. Berdasarkan $df=n-k$, jadi df disini adalah 45 ($48 - 3$). Sebab itu, dipenelitian tersebut menemukan uji t (parsial) antara dua variabel adanya Pengaruh Keseimbangan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X) Sumber hasil uji t mampu disimpulkan apabila angka Thitung (48,662) lebih tinggi mengenai nilai Ttabel (1,679) atau $9,438 > 1,679$ maupun nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis “keseimbangan kerja (*work life balance*) berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna “ diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Koefisien determinasasi

1. Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842(a)	.713	.757	4.399

a Predictors: (Constant), Total Variabel Keseimbangan Kerja (X)

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat dilihat ajusted R square sebesar 0,757 atau sebesar 75,7% keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan

PT Ide Kreasi Warna adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan cat dan bahan bangunan. Penelitian ini melibatkan 48 karyawan, dengan karakteristik yang dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Fokus penelitian adalah pada variabel keseimbangan kerja (*work-life balance*) dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kerja dan kepuasan kerja, dengan koefisien regresi bernilai positif. Pengujian signifikansi parsial (uji-t) mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan t hitung lebih besar dari t tabel, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,757 menunjukkan bahwa 75,7% variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kerja, sementara sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Keseimbangan kerja berkaitan erat dengan kepuasan kerja, di mana karyawan merasa puas ketika mereka mampu mencapai keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi. Sebanyak 75% karyawan setuju bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka, mencerminkan kemampuan mereka dalam menyeimbangkan peran ganda. Kepuasan kerja juga tercermin dari hubungan baik dengan rekan kerja dan penghargaan dari atasan, dengan 64,6% karyawan memberikan respon positif.

Secara keseluruhan, keseimbangan kerja dan kepuasan kerja merupakan konsep manajemen diri yang penting untuk menciptakan kualitas hidup yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Muhammad Rafli Pembudi (2020), yang juga menemukan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kerja (work-life balance) terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Ide Kreasi Warna, dapat disimpulkan sebagai berikut:
2. Keseimbangan kerja telah tercipta di PT Ide Kreasi Warna, terlihat dari 75% karyawan setuju bahwa mereka menikmati pekerjaan. Keseimbangan ini berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan 64,4% karyawan merasa dihargai oleh atasan dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.
3. Analisis regresi linear menunjukkan bahwa hubungan antara keseimbangan kerja dan kepuasan kerja adalah positif, di mana peningkatan 1 poin pada keseimbangan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 61,9%.
4. Uji signifikansi (uji-t) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t_{hitung} (9,438) lebih besar dari t_{tabel} (1,679) dan nilai signifikansi (0,00) kurang dari 0,005.
5. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 75,7% kepuasan kerja dipengaruhi oleh keseimbangan kerja, dengan Adjusted R Square sebesar 0,757.

Saran

1. Bagi Perusahaan: Perusahaan disarankan untuk lebih sering menerapkan program keseimbangan kerja, seperti acara "family gathering," agar karyawan dapat menghabiskan waktu bersama keluarga. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat stres, sehingga kualitas hidup karyawan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Peneliti diharapkan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja di luar keseimbangan kerja, seperti disiplin kerja, loyalitas, turnover, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, karena masih terdapat 25,3% variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bulger, C. A., & Fisher, G. G. (2012). Ethical imperatives of work/life balance. In *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 181–201).
- Demanelis, K., Jasmine, F., Chen, L. S., Chernoff, M., Tong, L., Delgado, D., ... & Pierce, B. L. (2020). Determinants of telomere length across human tissues. *Science*, 369(6509), eaaz6876. <https://doi.org/10.1126/science.aaz6876>
- Dewi, N. N. (2020). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Edi Purwanto, E. P., & Arisanti, D. A. (2023). *Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi* (Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya) (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 165–183). American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction, and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Sage Publications.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Lestari, N. A. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah Cabang Jeuram) (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).

- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- McCarthy, A., Darcy, C., & Grady, G. (2010). Work-life balance policy and practice: Understanding line manager attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 20(2), 158–167. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.12.001>
- Nafriana, N. (2022). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449–469. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>
- Qomariah, N., Muah, M., Masram, M., Basyah, M. A., & Indrayani, T. I. (2022). The impact of compensation, motivation, and commitment to the performance of hospital employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6(2), 117–124.
- Risna, R. (2017). *Pengaruh work-life balance (keseimbangan kehidupan kerja) terhadap kepuasan kerja perawat pada tenaga kerja perawat di badan layanan umum daerah (BLUD) Rumah Sakit Konawe Selatan Tahun 2016* (Doctoral dissertation, Haluoleo University).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.