

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero)

Dewi Shabrina, Ika Zenita Ratnaningsih

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

dewishbrn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu atas hasil pekerjaan yang dinilai penting. *Work life balance* adalah keseimbangan kehidupan kerja di mana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam kehidupan. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan dengan sampel 61 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Alat ukur pada penelitian adalah Skala Kepuasan Kerja (40 aitem, $\alpha = .951$), Skala *Work Life Balance* (31 aitem, $\alpha = .918$). Analisis menggunakan regresi sederhana yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja ($r = .564; p = .000$) ($p < .05$). Semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. *Work life balance* memberikan sumbangan positif sebesar 31,9% pada kepuasan kerja, sedangkan 68,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *work life balance*, kepuasan kerja, karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between person work life balance and job satisfaction on the employees of PT. Pertani (Persero). Job satisfaction is a positive feeling that is felt by individuals for the results of work that are important. Work life balance describes the balance of life in which a person is bound in a balance between work responsibilities and responsibilities in life. Population in this research is 110 employees at PT. Pertani (Persero) with 60 employees as sample. Convenience sampling is used as the technique in this research. Job Satisfaction measured using Job Satisfaction Scale (40 items, $\alpha = 0,951$) and Work Life Balance is measured using Work Life Balance Scale (31 items, $\alpha = 0,918$). The result of data analysis using simple regression analysis which shows a significant positive relationship between work life balance and job satisfaction ($r = 0,564; p = 0,000$) ($p < 0,05$). These result indicate a significant positive relationship between work life balance and job satisfaction. Meaning, the higher work life balance will make job satisfaction higher. Vice versa, if the work life balance of a person is low, it will also lower the job satisfaction. Work life balance contributes 31,9% to job satisfaction and the rest 61,8% is formed by other variables not disclosed in this study.

Kata kunci: work life balance, job satisfaction, employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dari kesuksesan perusahaan, sehingga diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Untuk mampu bekerja sesuai dengan tuntutan, karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki kemampuan yang sesuai dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat membuat karyawan nyaman dengan pekerjaannya adalah kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif individu terhadap pekerjaan. Permasalahan tentang kepuasan kerja menarik diteliti karena berdampak pada aktivitas karyawan dalam bekerja pada kesehariannya dan besar manfaatnya untuk kepentingan individu maupun perusahaan itu sendiri. Karyawan yang puas cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins & Coulter, 2010). Kepuasan kerja seharusnya menjadi perhatian utama perusahaan karena karyawan yang dalam bekerja tidak bisa merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki akan menimbulkan kurangnya fokus dan berkonsentrasi dengan pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Wang dan Feng (2003) mengemukakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin besar kemungkinan pekerja akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, dan lebih cenderung berkomitmen terhadap organisasi. Penelitian tentang kepuasan kerja penting untuk dilakukan karena adanya ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan dampak negatif bagi organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa jika terdapat ketidakpuasan kerja, maka pergantian karyawan (*turnover*) akan menjadi tinggi. Selain itu adanya kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakhadiran karyawan yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor psikologis, fisik, sosial dan finansial (Sutrisno, 2010).

Kepuasan kerja penting dimiliki oleh karyawan di berbagai jenis industri, termasuk pada industri yang bergerak di bidang pertanian. Terlebih pembangunan pertanian merupakan bagian terpenting dari pembangunan nasional di Indonesia, karena sebagian besar penduduk Indonesia menggantungkan kehidupannya dari sektor pertanian. Pada tahun 2017 pertanian memberikan kontribusi positif pada perekonomian di Indonesia dengan adanya pertumbuhan padi nasional dan bahan pangan lainnya (Yonida, 2017). Untuk meningkatkan kondisi sektor pertanian, PT. Pertani (Persero) hadir untuk mengembangkan potensi usaha tani.

PT. Pertani (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang telah berdiri sejak tahun 1959, dan berfokus pada sektor pertanian yaitu perberasan, perbenihan, dan pupuk yang memiliki cabang di seluruh Indonesia. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti, mengungkap informasi bahwa bagi sebagian karyawan yang berada di kantor unit merasa pembagian jam kerja di kantor tersebut perlu diperhatikan, karena waktu antara masuk barang produksi yang digunakan kurang jelas, yaitu antara pagi hingga malam pada pukul 07.00 – 17.00 dimana hal tersebut diluar jam kerja kantor yang sesuai dengan aturan, yaitu mulai bekerja pada pukul 08.00 -16.00. Kurangnya kejelasan barang produksi yang masuk tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan.

Faktor psikologis yang berperan adalah kemampuan individu mengelola konflik, dimana karyawan sebagai individu yang memiliki beragam peran di kantor dan dalam kehidupan pribadi memerlukan kemampuan untuk mengelola konflik dengan baik sehingga dapat tercapai keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan kepuasan merupakan salah satu faktor penting bagi karyawan karena dengan memperhatikan kondisi tersebut karyawan akan merasa dirinya dapat menyeimbangkan peran dengan baik antara pekerjaan di kantor maupun kehidupan pribadi atau dikenal dengan *work life balance*.

Work-life balance adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja (Lockwood, 2003). Greenhaus (2003) *work life balance* adalah keseimbangan yang terikat pada individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga maupun kehidupan. Konsep mengenai keseimbangan kehidupan dan kerja (*work-life balance*) marak dikaji karena memiliki konsep yang luas melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan (waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Selain itu keseimbangan kehidupan dan kerja menandakan sejauh mana karyawan mengalami perasaan dimana kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan terpenuhi melalui keseimbangan kehidupan dan kerja. Menurut Lewison (2006) keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan *work life balance* para karyawannya seperti meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja, yakni semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, dan sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertani (Persero) yang berjumlah 110 orang, dan yang digunakan sebagai subjek adalah 61 orang (L=50, P=11) dari wilayah Jawa Tengah dengan karakteristik karyawan tetap dan minimal bekerja 1 tahun. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*. Subjek penelitian yaitu berusia antara 20-55, masa kerja 1-35 tahun, dan latar belakang pendidikan SMA-S2. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kepuasan Kerja (40 aitem, $\alpha = .951$) yang disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Luthans (2006) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan Skala *Work Life Balance* (31 aitem, $\alpha = .918$) disusun berdasarkan aspek-aspek Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data menggunakan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas, berdasarkan uji linearitas pada variabel *work life balance* didapatkan nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,031 dengan nilai $p=.239$. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai 1,359 dengan nilai $p=0,050$. Kedua variabel ini memiliki signifikansi sebesar $p=.000$ ($p>0,05$). Kedua variabel memiliki signifikansi yang lebih dari 0,05 sehingga sebaran data kedua variabel tersebut normal. Pada hasil uji linearitas, nilai hubungan

antara variabel adalah sebesar 27.575 dengan signifikansi sebesar .000 ($p > 0,05$) sehingga kedua variabel tersebut termasuk kategori linier.

Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS versi 20.0 dan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero) angka koefisien korelasi sebesar ($r=0,564$; $p < 0,001$). Dari angka koefisien korelasi yang positif maka menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Begitu pula sebaliknya, ketika *work life balance* yang dimiliki rendah, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Pada penelitian ini, *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 31,9% dengan sisanya 68,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero) dapat diterima.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian berada pada kategori kepuasan kerja yang tinggi yaitu sebesar 54,09%, terdapat 39,34% yang mempunyai kepuasan kerja pada kategori sedang, 1,63% pada kategori sangat tinggi dan 0% pada kategori rendah. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Pertani (Persero) memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan kepuasan tercermin melalui gaji, kerjasama antar rekan di dalam divisi, kesempatan promosi dan pengawasan dari kepala divisi yang membuat karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan pada variabel *work life balance* 80,32% karyawan tergolong pada kategori tinggi, kemudian 0,% pada kategori sangat rendah, 0% pada kategori rendah, 14,75% pada kategori sedang dan 4,91% pada kategori sangat tinggi. Mayoritas subjek penelitian berada pada kategori tinggi yang mencerminkan bahwa karyawan sudah bisa membagi waktu serta peran diantara tuntutan pekerjaan maupun pada kehidupan pribadi.

Hasil penelitian Rifadha (2015) menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan aspek penting dalam menentukan kepuasan kerja, memiliki kualitas yang tinggi dalam *work life balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Menurut penelitian Maslichah dan Hidayat (2016) menunjukkan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja di lingkungan kerja salah satunya didukung oleh penerapan *work life balance* yang semakin baik tiap harinya. Hal tersebut berlaku pada karyawan PT. Pertani (Persero) dimana ketika karyawan diberikan fleksibilitas waktu ketika bekerja dapat mengurangi tingkat stress pada karyawan dan mengurangi konflik yang dapat terjadi di dalam maupun di luar kantor.

Work life balance memiliki peran penting dalam kehidupan karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Kanwar, Singh, dan Kodwani (2009) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja di industri IT, hal ini berhubungan dengan penelitian Berg, Kalleberg, dan Appelbaum (2003) *work life balance* memiliki dampak yang positif ketika dilihat dari sudut pandang pekerjaan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dan juga didukung penelitian sebelumnya oleh Agha, Azmi, & Irfan (2017) *work life balance* sangat penting bagi kehidupan, keluarga, dan kepuasan kerja, adapun sama halnya dengan kepuasan kerja karena dapat mengurangi tingkat absensi karyawan dan *turnover* karyawan.

Namun ketika karyawan memiliki kendala dalam membagi waktu antara peran di kantor maupun kehidupan pribadi hal ini dapat mengakibatkan konflik yang terjadi pada seorang karyawan dimana akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa kesulitan berkonsentrasi dengan pekerjaan kantor yang membuat hasil pekerjaan kurang maksimal serta mendapatkan teguran dari atasan yang membuat kenyamanan akan terganggu.

Pada penelitian ini didapatkan pula hasil tambahan mengenai *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan PT. Pertani (Persero) yaitu, ketika dilihat dari masa kerja karyawan rata-rata karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama dan ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap perusahaan yang didukung oleh jurnal menurut (Almigo,2014) karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja cenderung bekerja semaksimal dan sebaik mungkin untuk perusahaan.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah karena sebagian besar karyawan PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah telah memiliki kepuasan kerja dan *work life balance* yang mayoritas tergolong tinggi, sehingga diharapkan dapat mempertahankan kondisi tersebut. Upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankannya adalah menjalin hubungan yang positif antara rekan kerja, atasan maupun keluarga terutama di saat tingginya beban kerja. Serta bagi PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah diharapkan dapat memperhatikan kebijakan kantor agar karyawan dapat menyeimbangkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu cara yang dapat meningkatkan *work life balance* pada karyawan adalah dengan membuat kebijakan *flexible working hours*, dalam arti karyawan bebas menentukan jumlah jam kerja yang mereka inginkan setiap harinya, tetapi harus memenuhi 40 jam per minggu. Contoh, karyawan hanya ingin bekerja empat hari dalam seminggu dan memastikan terdapat 1 hari dimana karyawan bekerja selama 10 jam. Serta untuk peneliti yang memiliki minat dalam meneliti topik ini agar dapat meneliti faktor lain yang turut berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja dengan subjek yang berbeda dan populasi yang lebih luas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertani (Persero) di Jawa Tengah ($r = .564$; $p < .001$). Semakin tinggi *work life balance*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memberikan sumbangan efektif sebesar 31,9% pada variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, T., & Irfan, A. (2017). Work-life balance and job satisfaction: An empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal Of Social Science Humanity*, 7(3), 164-171.
- Almigo, N. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktifitas kerja karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50-60.
- Berg, P., Kalleberg A.L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high commitment environments. *Industrial Relations*, 42(2), 168-188.
- Burhanudin, W.R. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar. *Skripsi* (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin, Makassar.
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work –family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8.
- Kanwar, Y., Singh, A., & Kodwani, A. (2009). Work life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT-ITES industry. *Journal of Business Perspective*, 13(2).
- Lewis, J. (2006). The work/life balance sheet so far. *Journal of Accountancy*, 202(2), 45-49.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behavior. International Edition*. McGraw Hill, Singapore
- Lockwood, N, R. (2003). “Work/life balances : Challenges and solutions” society for human resource management, *SHRM Research Journal*. www.ispi.org/pdf/11/SuggestedReading/11_LockwoodWorkLifeBalances.pdf
- Maslichah, N.I & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 60-68.
- Rifadha, M.U.F. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people bank (Head Office) Sri Lanka. *Journal Of Management*, 12(1), 17-27.
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen. edisi kesepuluh. jilid 2*. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wang, H.M. & Feng, W.W. (2003). “Review on employee job satisfaction”. *Commercial Research. China*, 9, 43-45.
- Yonida, A. (2017). Kondisi Pertanian Di Indonesia Apakah Bisa Maju?. Diunduh dari <https://farming.id/kondisi-pertanian-indonesia-apakah-bisa-maju/>

