

Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT.X

The Relationship between Work Life Balance and Job Satisfaction in Employees of PT.X

Serly Delianna Meylda*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: serly.21031@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan untuk menguji adanya hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja karyawan PT. X. Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional. Proses analisis data dikerjakan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0 for Windows. Menguji asumsi normalitas data, digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Seluruh populasi dilibatkan sebagai responden dalam penelitian ini melalui penerapan teknik sampling jenuh, dengan total partisipan sebanyak 122 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen skala psikologis yang disusun oleh peneliti berlandaskan teori yang relevan dengan masing-masing variabel yang diteliti. Berlandaskan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) serta nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0.613$. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan yang sejalan dan positif signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti semakin meningkat *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja mereka. Hipotesis dalam penelitian ini, yakni terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X, dapat diterima.

Kata kunci : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, dan Karyawan

Abstract

This study aims to examine the relationship between *work life balance* and job satisfaction of PT X employees. The approach applied in this research is quantitative with a correlational design. The data analysis process was carried out with the help of SPSS software version 27.0 for Windows. Testing the assumption of data normality, the *Kolmogorov-Smirnov* method was used. The entire population was involved as respondents in this study through the application of saturated sampling technique, with a total of 122 employees. Data collection was carried out through psychological scale instruments prepared by researchers based on theories relevant to each variable under study. Based on the results of the analysis, a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) was obtained and a correlation coefficient value of $r = 0.613$. These results indicate a significant and positive relationship between *work life balance* and job satisfaction. This means that the more *work life balance* felt by employees, the more their job satisfaction will increase. The hypothesis in this study, namely that there is a relationship between *work life balance* and job satisfaction in employees of PT X, can be accepted.

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

Article History	*corresponding author
Submitted : 15-06-2025 Final Revised : 09-07-2025 Accepted : 09-07-2025	This is an open access article under the CC-BY-SA license Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Sumber daya manusia menjadi bagian utama dalam keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Sumber daya manusia di sebuah perusahaan berperan sebagai pemacu utama dibalik semua kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan terkadang memiliki kualitas sumber daya yang terbatas, sehingga mengharuskan perusahaan melakukan upaya peningkatan dan pengoptimalisasi sumber daya yang ada (Tupamahu dkk., 2022). Karyawan bagi perusahaan perlu dilakukan perbaikan kualitas berkelanjutan dengan begitu perusahaan mampu menciptakan sumber daya yang optimal sehingga mampu membantu perusahaan mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup sebuah perusahaan (Iskandar & Vidada, 2024a).

PT. X termasuk salah satu perusahaan swasta yang berdiri dan berkembang di sebuah kota di Jawa Timur yang bergerak pada bidang industri pengolahan kayu atau *plywood*. PT. X sering kali melakukan *export* produk ke luar negeri. Upaya dalam mencapai target penjualan produksi kayu pada PT. X yang paling berperan utama dalam menghasilkan produksi kayu adalah karyawan produksi. Upaya perusahaan dalam membangun karakter karyawan yang memiliki kehadiran baik, pekerja keras dan memiliki karyawan yang ingin selalu menetap sebagai bagian dari anggota perusahaan hingga jangka waktu yang lama, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dirasa oleh individu di setiap perusahaan mereka bekerja (Indrasari, 2017).

Kepuasan kerja berkaitan dengan gaji, keseimbangan pekerjaan, adanya jenjang karir, adanya pengakuan dan penghargaan, dan ada kesempatan untuk peluang baru. Karyawan yang merasakan perasaan puas akan semakin berkontribusi pada perusahaan dan membantu perusahaan untuk berkembang (Alvionita et al., 2022). Menurut Robbins & Judge (2022) individu yang memiliki rasa puas tinggi akan cenderung merasakan kesan positif pada pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan mampu mendorong semangat kerja karyawan dan mampu membantu perusahaan dalam produktivitas kerja sebagai upayanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak mencermati kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan yaitu timbulnya rasa ketidakpuasan pada karyawan sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan yang rendah, tidak optimalnya *power* dari karyawan pada saat bekerja dapat menimbulkan sifat kompeten yang buruk, dan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri (Maharani dkk., 2023). Semakin tinggi persepsi nilai karyawan bahwa pekerjaan mereka sesuai dengan harapan, maka semakin tinggi nilai yang mereka rasakan pada pekerjaan itu, sebaliknya semakin rendah persepsi nilai karyawan bahwa pekerjaan mereka kurang sesuai dengan harapan, maka berdampak pada rendahnya kepuasan dalam bekerja, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja (Sukardi & Saputro, 2024). Individu dengan kepuasan tinggi menghasilkan

kesan positif pada pekerjaannya, apabila individu tersebut tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan memiliki kesan yang negatif (Krisentia et al., 2023).

Luthans (2011) menguraikan kepuasan kerja sebagai hasil penilaian atau persepsi individu terhadap pekerjaannya yang mampu menyediakan hal-hal yang dianggap penting oleh karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perasaan puas individu dalam bekerja didasarkan atas penilaian yang dilakukan individu terhadap perusahaan dalam penyediaan hal-hal penting bagi karyawan. Luthans (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja terdapat lima dimensi: 1) *The work itself* (pekerjaan itu sendiri) bermakna sejauh mana pekerjaannya menawarkan tantangan, hal-hal menarik, peluang untuk berkembang, serta kesempatan untuk mengambil tanggung jawab bagi individu. 2) *Pay* (gaji) berkaitan dengan hasil pendapatan yang diterima oleh individu yang dianggap adil dan tidak ada kesenjangan yang dirasakan antar individu. 3) *Promotion opportunities* (promosi) berkaitan dengan hasil pendapatan yang diterima oleh individu yang dianggap adil dan tidak ada kesenjangan yang dirasakan individu dengan individu lain pada perusahaan. 4) *Supervision* (*Supervisi*) berkaitan dengan seorang atasan atau pimpinan yang mampu memberikan sebuah dukungan secara teknis maupun perilaku sosial pada individu. 5) *Co-workers* (rekan kerja) berkaitan dengan kualitas hubungan yang terjalin dengan beberapa individu lain di perusahaan. Luthans (2011) juga menyebutkan bahwa individu yang merasakan kepuasan besar umumnya memiliki kondisi fisik yang lebih sehat dan lebih cepat beradaptasi saat mempelajari tugas-tugas baru yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan minimnya terjadinya kecelakaan kerja. Apabila kepuasan tinggi akan dapat mengurangi tingkat stres, membantu meningkatkan kinerja, dan minimnya terjadi ketidakhadiran.

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan melalui wawancara bersama HRD beserta enam karyawan. HRD menyatakan perusahaan mengutamakan SDM yang berkualitas dengan memberikan kesempatan program pelatihan yang diberikan karyawan untuk mempelajari keterampilan baru diluar *jobdesk* semestinya. Karyawan A menyatakan kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan tanggung jawab dan kontribusi karyawan pada pekerjaan, perusahaan juga memberikan insentif lebih untuk lembur secara adil. Karyawan B menyatakan atasan memberikan dukungan sosial yang baik, memberikan kesempatan umpan balik dengan baik, dengan adanya *briefing* dan meeting rutin setiap hari. Karyawan C menyatakan perusahaan terbuka atas kesempatan promosi jabatan yang diberikan pada seluruh karyawan. Karyawan D juga menyatakan bahwa kondisi kerja yang bersahabat, sehat dan rekan kerja yang bertanggung jawab membuat nyaman dalam bekerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan manfaat yang saling terkait. Perusahaan memberikan kesempatan karyawan dalam mempelajari keterampilan baru yang dapat bermanfaat dalam mendukung produktivitas karyawan. Kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan membuat karyawan memiliki persepsi baik pada perusahaan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kesempatan promosi yang diberikan pada seluruh karyawan juga membantu karyawan menambah perasaan puas pada perusahaan, sehingga dapat mendorong individu untuk lebih energik saat bekerja dan mempunyai potensi kinerja yang baik, dengan begitu membantu produktivitas perusahaan. Manfaat lain dari terciptanya lingkungan kerja yang bersahabat dan rekan kerja yang membantu memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman, sehingga produktivitas dapat berjalan

dengan baik. Secara keseluruhan, kepuasan kerja penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Adapun beragam faktor yang bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja Robbins & Judge (2022) yaitu, *job conditions*, *personality*, *pay*, dan *corporate social responsibility*. Faktor *job conditions*, mencakup pada kondisi lingkungan kerja pada perusahaan yang mendukung, adanya penyediaan pelatihan yang dapat meningkatkan potensi pada karyawan, adanya umpan balik, dukungan sosial, dan hubungan terjalin harmonis dengan rekan kerja. Suasana kerja yang mendukung jam kerja fleksibel, batasan lembur, dan waktu istirahat cukup, dukungan atasan, serta pelatihan membantu memudahkan karyawan mengelola target kerja, sehingga karyawan tetap memiliki waktu untuk kehidupan pribadinya. Kondisi kerja yang baik menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat membawa pengaruh kepuasan kerja.

Peneliti memilih variabel X *work-life balance* berdasarkan pertimbangan hasil wawancara bersama HRD dan karyawan. HRD menyatakan perusahaan menerapkan kebijakan terkait jam lembur sesuai dengan penetapan pemerintah dan fleksibilitas jam lembur bagi karyawan, sehingga kehidupan pribadi karyawan tidak terganggu. Karyawan A menyatakan bahwa karyawan dapat mengajukan cuti atau izin kerja apabila ada kepentingan pribadi, sehingga kehidupan non kerja individu tidak terganggu dan tetap bisa terlaksana. Karyawan E menyatakan sudah cukup merasa puas dengan pekerjaan saat ini, karena melalui pekerjaan sekarang individu dapat memenuhi kebutuhan kehidupan pribadinya. Karyawan F menyatakan sudah cukup bersyukur atas kehidupan pribadi saat ini yang berjalan cukup baik. Adapun penelitian terdahulu yang dapat memperkuat penelitian ini, ialah penelitian yang telah dilakukan oleh Buba et al. (2024) *work life balance* ada hubungan yang memiliki nilai signifikan dengan kepuasan kerja sebesar ($r = 0.603$). Penelitian terdahulu lainnya oleh Iskandar & Vidada (2024) menyatakan *work life balance* membawa pengaruh parsial yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan nilai signifikansi $0.027 < 0.05$. Pemilihan variabel *work life balance* menyesuaikan dengan kondisi yang terjadi di lapangan dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu.

Menurut Hudson (2005) adalah keseimbangan kerja atau hidup berkaitan dengan tingkat keterlibatan atau kecocokan yang dirasakan individu menimbulkan perasaan puas dalam berbagai peran dalam kehidupan individu khususnya pada peran kerja dan non kerja. Menurut Hudson (2005) terdapat tiga dimensi dalam *work life balance*, antara lain 1) *Time Balance*, mengungkapkan keseluruhan waktu yang tersedia pada peran kerja dan non kerja pada individu. 2) *Involvement Balance* (keseimbangan keterlibatan) dimensi ini berkaitan dengan persepsi puas terhadap keterlibatan psikologis atau tanggung jawab terhadap peran kerja dan non kerja pada diri individu. 3) *Satisfaction Balance* (keseimbangan kepuasan) dimensi ini berkaitan dengan seberapa besar perasaan puas yang tercipta dalam diri individu terhadap peran kerja dan non kerja. Kepuasan kerja dapat tercipta pada karyawan produksi yang sering dihadapkan dengan target kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil studi pendahuluan wawancara, keseimbangan kehidupan kerja dapat berperan dalam mendukung kepuasan kerja, terutama adanya kebijakan perusahaan terkait pembatasan jam lembur kerja yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah, *tim work*, dan adanya fleksibilitas bagi karyawan untuk pengajuan izin lembur karena kepentingan pribadi. Kebijakan tersebut dapat berkontribusi pada kesejahteraan bagi karyawan dalam menyeimbangkan kedua kehidupannya. Berdasarkan paparan yang telah

dijelaskan, peneliti berkeinginan untuk mengkaji mengenai hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X.

Metode

Metode dalam penelitian ini menerapkan jenis metode penelitian kuantitatif, yang dimana dalam proses pengumpulan data penelitian serta proses analisis data berupa angka dan diolah berdasarkan metode analisis statistika (Azwar, 2018).

Sampel

Populasi penelitian ialah karyawan berstatus tetap produksi di PT. X terdiri atas 157 subjek karyawan. Azwar (2018) dijelaskan bahwa sampel ialah bagian dari populasi. Teknik yang diterapkan untuk pengambilan sampel ialah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu semua karyawan produksi akan menjadi sampel penelitian. Sebanyak 35 subjek sebagai uji coba dan 122 akan digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan Data

Penelitian ini mengaplikasikan skala psikologi sebagai metode untuk mengumpulkan data. Skala kepuasan kerja penelitian dikembangkan oleh peneliti berlandaskan teori kepuasan kerja menurut (Luthans, 2011). Skala *work life balance* penelitian dikembangkan peneliti berlandaskan teori *work life balance* menurut Hudson (2005). Penilaian dilakukan melalui skala Likert yang terdiri atas lima opsi jawaban, mulai dari 1 sampai 5.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui teknik korelasi product moment yang dimanfaatkan sebagai metode pengujian hipotesis, dibantu oleh software SPSS versi 27.0 for Windows. Prosedur penelitian ini terbagi ke dalam dua tahapan. Tahap pertama adalah uji asumsi terhadap data, yang dilakukan melalui analisis normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (dengan ketentuan $p < 0.05$), guna mengetahui apakah data berdistribusi normal (Azwar, 2018). Selanjutnya, tahap kedua mencakup pengujian hipotesis penelitian dengan menerapkan teknik korelasi product moment diterapkan dalam penelitian ini guna mengidentifikasi hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja

Hasil

Menurut hasil olah data statistik deskriptif diatas, menunjukkan bahwa dari 122 subjek yang terlibat. Variabel *work life balance* 69 adalah nilai terendah dan nilai tertinggi pada 100. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai 80 paling rendah dan 130 adalah nilai tertinggi. Adapun hasil pengolahan rata-rata (*mean*) dari setiap variabel. Hasil pengolahan data memperoleh hasil rata-rata untuk variabel (X) *work life balance* 85.99 dan untuk variabel (Y) kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 103.25. Hasil pengolahan data pada nilai standar deviasi variabel *work life balance* mendapatkan nilai sebesar 7.623 serta variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai sebesar 11.641. Kategorisasi analisis data deskriptif didapat berdasarkan nilai *mean* dan std. Deviasi Azwar (2022).

Menurut data yang didapat variabel *work life balance* mengungkapkan bahwa terdapat 13 karyawan (10,7%) memiliki tingkat *work life balance* sangat rendah, 28 karyawan (23%) memiliki *work life balance* rendah, 42 karyawan (34,4%) memiliki *work life balance* sedang,

34 karyawan (27,9%) memiliki *work life balance* tinggi, dan 5 karyawan (4,1%) memiliki tingkat *work life balance* sangat tinggi atau setara dengan 100%. Variabel kepuasan kerja terdapat 8 karyawan (6,6%) berada pada kepuasan kerja terendah, 32 karyawan (26,2%) pada kepuasan kerja rendah, 44 karyawan (36,1%) pada kepuasan kerja sedang, 29 karyawan (23,8%) pada kepuasan kerja tinggi, dan 9 karyawan (7,4%) mempunyai kepuasan kerja sangat tinggi atau setara dengan 100%.

Pengujian normalitas guna membuktikan data yang telah terkumpul berdistribusi normal. Peneliti memakai uji *kolmogoro-Smirnov* untuk uji normalitas, syarat ketentuan data dapat dikata normal jika data tersebut mendapatkan nilai signifikansi > 0.05 (Azwar, 2021). Uji normalitas pada variabel *work life balance* 0.195 dan kepuasan kerja 0.200, maka bisa disimpulkan bahwa data normal dikarenakan ($p > 0.05$). Pengujian uji hipotesis memakai *korelasi product moment* dengan bantuan *SPSS 27.0 for windows*. Uji hipotesis diterapkan guna mengerti kedekatan hubungan antar variabel, berlandasan atas besaran korelasi (r). Menurut Azwar (2017) kriteria (r) berkisar pada < 0.00 hingga 1. Antar variabel bisa disebut memiliki hubungan yang signifikan jika memiliki nilai signifikan < 0.05 , jika nilai signifikansi antar variabel lebih dari 0.05, maka hubungan antara variabel tersebut dianggap tidak signifikan.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

		<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja
<i>Work Life Balance</i>	Person	1	0.613
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	122	122
Kepuasan Kerja	Person	0.613	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0.001	
	N	122	122

Berlandasan Tabel 1, hasil analisis uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi memperoleh 0.000, yang berarti $p < 0.05$. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja. Hipotesis penelitian ini menyatakan “Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.X” bisa diterima. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi, didapat nilai $r = 0.613$. Nilai ini mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja berada dalam kategori kuat. Arah hubungan bersifat positif dan searah, yang mengandung makna bahwa semakin meningkat *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerjanya. Jika *work life balance* menurun, maka kepuasan kerja karyawan di PT.X juga cenderung mengalami penurunan.

Pembahasan

Menurut hasil uji korelasi pada variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja memperoleh signifikan 0.000 ($p < 0.05$) yang berarti menunjukkan hubungan signifikan, maka hipotesis pada penelitian bisa diterima. Pada perolehan uji hipotesis memakai *person product moment* juga mendapatkan skor koefisien korelasi (r) sebesar 0.613 yang bermakna tingkatan kategori hubungan antar

variabel dalam kategori kuat. Bersumber hasil penelitian yang diperoleh antara variabel *work life balance* dengan kepuasan kerja sebesar $r = 0.613$ sehingga dapat dinyatakan ada hubungan yang sejalan atau positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Hubungan positif memiliki arti bahwa tingginya nilai *work life balance* maka meningkat pula pada kepuasan kerja pada karyawan PT. X.

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja ialah hasil penilaian atau persepsi individu terhadap pekerjaan yang mampu menyediakan beberapa hal yang dianggap penting oleh karyawan. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa perasaan puas individu dalam bekerja didasarkan atas penilaian yang dilakukan individu terhadap perusahaan dalam hal penyediaan hal-hal penting bagi karyawan. Menurut Robbins & Judge (2022) faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh pada kepuasan kerja terdiri atas: *Job Conditions, Personality, Pay, Corporate Social Responsibility (CSR)*. Pada faktor *Job conditions* mencakup bagaimana kondisi lingkungan perusahaan yang tercipta dimana menyediakan pelatihan potensi, umpan balik, dukungan sosial, dan hubungan rekan kerja. Faktor *job conditions* dapat dimanifestasikan pada variabel *work life balance*. Kondisi lingkungan kerja yang sehat membantu karyawan dalam mengelola waktu, keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan kehidupan pribadi dan kerja, yang pada akhirnya *work life balance* bisa menjadi sumbangsi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Work life balance menurut Hudson (2005) adalah keseimbangan kerja dan hidup berkaitan dengan tingkat keterlibatan atau kecocokan yang dirasakan individu menimbulkan perasaan puas dalam berbagai peran dalam kehidupan individu khususnya pada peran kerja dan non kerja. Individu yang mempunyai *work life balance* baik biasanya mempunyai energi serta komitmen yang baik dalam menjalani kehidupan kerja maupun pribadi di kehidupan sehari-hari (Darwin & Puspitasari, 2021). Selaras dengan penelitian Hernita et al. (2024) individu yang mempraktikkan *work life balance* dalam diri mereka akan cenderung lebih produktif di lingkungan kerja. Karyawan yang bisa mengimplementasikan *work life balance* dengan sempurna dapat memberikan keuntungan perusahaan dalam keberhasilan proses produksi di perusahaan (Pitoyo & Handayani, 2022). Jika *work life balance* pada karyawan mengalami ketidakseimbangan peran pada kehidupan pribadi dan kerja, hal tersebut dapat berakibat pada berkurangnya efektivitas saat bekerja, tingkat stres bertambah, dan kualitas hidup berkurang (Putri & Frianto, 2023).

Berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja, nilai rata-rata dimensi pekerjaan itu sendiri senilai (3,98), dimensi gaji sebesar (3,88), dimensi promosi sebesar (3,8), dimensi *supervision* sebesar (4,05), dan dimensi rekan kerja (4,10). Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa dimensi rekan kerja mendapatkan nilai rata-rata paling tinggi dari dimensi kepuasan kerja yang lainnya. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada subjek karyawan produksi PT.X hal tersebut selaras dengan kondisi yang ada di lapangan. Karyawan merasakan bahwa rekan kerja yang mendukung dan hubungan antar sesama karyawan yang terjalin dengan baik membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Perolehan nilai rata-rata pada dimensi *supervision* 4,05 pada kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan *supervision* yang dirasakan karyawan menjadi sumbangsi dalam kepuasan kerja karyawan. Hal itu selaras pada studi pendahuluan yang telah dilaksanakan pada karyawan. Sebelum mulai bekerja dilakukan *briefing* dan forum rutin di setiap harinya dengan atasan. Karyawan merasa terbantu dengan adanya kegiatan rutin tersebut, selain *jobdesk* pekerjaan yang akan dikerjakan karyawan jelas arahnya, apa yang harus mereka kerjakan. Hal tersebut karyawan juga dapat mengutarakan keluhan yang dirasakan saat bekerja, dengan begitu atasan dapat membantu memberikan saran atau solusi atas permasalahan yang terjadi di lapangan.

Perolehan nilai rata-rata pada dimensi pekerjaan itu sendiri 3,98 menjadi dimensi dengan kategori sedang pada kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri dapat berkontribusi pada kepuasan kerja. Adanya kebijakan program pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya, karyawan merasa terbantu karena melalui hal tersebut dapat menambah pengetahuan, keterampilan dan pengalaman baru yang dimiliki oleh karyawan. Keterampilan yang

didapat karyawan dari program pelatihan membuat karyawan lebih terampil dalam bekerja. Perolehan nilai rata-rata pada dimensi gaji sebesar 3,88 tergolong kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari mayoritas karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sebanding dengan tuntutan kerja yang ada. Karyawan produksi yang terlibat secara penuh dan langsung pada proses operasional produksi, serta merasakan tekanan kerja fisik ataupun target produksi yang ketat dan adanya pembagian shift kerja, hal tersebut membuat karyawan produksi akan cenderung memiliki harapan imbalan yang lebih atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Berdasarkan hasil penelitian, perolehan nilai rata-rata pada dimensi promosi sebesar 3,8 menjadi dimensi yang tergolong paling rendah diantara dimensi kepuasan kerja lainnya. Melalui hasil penelitian mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang puas pada sistem promosi jabatan yang berlaku di perusahaan. Rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan dapat disebabkan karena peluang untuk promosi jabatan di perusahaan masih sangat terbatas jumlah promosi yang disediakan, sistem penilaian yang kurang transparan, dan jenjang karir yang kurang terstruktur.

Penelitian ini juga melakukan analisis pada variabel *work life balance*. Hasil membuktikan bahwa pada dimensi *Time balance* mendapatkan skor nilai rata-rata (4,24), pada dimensi *Involvement balance* mendapatkan skor rata-rata sebesar (4,27), dan *Satisfaction balance* dengan skor rata-rata (4,47). Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dimensi *satisfaction balance* menduduki skor rata-rata tertinggi dengan perolehan nilai 4,47. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasakan puas atas kemampuannya dalam menyeimbangkan kedua kehidupan yang berjalan seiringan yaitu tuntutan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal itu selaras dengan studi pendahuluan yang telah dilaksanakan dimana pekerjaan tidak mengganggu kepentingan kehidupan pribadi karyawan, atasan memberikan izin tidak masuk kerja pada karyawan tanpa memotong gaji apabila alasan yang disampaikan jelas memang untuk urusan kepentingan pada kehidupan pribadi. Dimensi *involvement balance* pada variabel *work life balance*, tergolong dalam kategori sedang. Skor rata-rata yang diperoleh 4,27. Data mengindikasikan karyawan produksi sudah cukup merasa puas pada keterlibatan secara penuh dan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil tersebut berarti masih adanya kecenderungan pada salah satu domain khususnya pada domain kehidupan kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi dan adanya jam lembur kerja. Dimensi *Time balance* mendapatkan skor rata-rata 4,25 tergolong dimensi rendah diantara dimensi *work life balance* lainnya. Rendahnya skor pada dimensi ini mengindikasikan bahwa karyawan produksi cukup merasakan kesulitan dalam membagi waktu secara imbang antara kehidupan pribadi serta pekerjaan. Waktu yang dimiliki karyawan cenderung lebih tersita untuk pekerjaan, sehingga waktu untuk istirahat, keluarga, dan aktivitas pribadi sedikit terbatas. Kondisi ini memungkinkan dipicu oleh jam kerja yang padat dan adanya pembagian shift pada karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa apabila semakin tinggi *work life balance* pada karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini dibuktikan melalui dimensi pada variabel *work life balance* terkait dimensi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* yang memiliki berhubungan yang sejalan dengan dimensi kepuasan kerja terkait pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervision, dan rekan kerja, yang berarti semakin tinggi *work life balance* pada karyawan PT. X maka semakin meninggi juga kepuasan kerja yang dirasakan pada karyawan. Setudi sebelumnya menunjukkan hasil yang serupa penelitian Buba et al., (2024) bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja adalah sejalan dan positif yang artinya meningkatnya *work life balance* maka meningkatnya pula kepuasan kerja pada masing-masing individu. Korelasi positif ini menggambarkan bahwa ketika individu mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka ia cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Kondisi ini, subjek penelitian cenderung menunjukkan karakteristik positif seperti lebih semangat dalam bekerja. Karyawan juga memiliki kesehatan

mental yang lebih stabil dan hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat bahwa upaya organisasi dalam mendukung keseimbangan hidup kerja karyawan dapat berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja secara signifikan.

Bukti empiris dari studi lain juga memperkuat temuan ini ialah penelitian oleh Iskandar & Vidada (2024) hasil penelitian yang didapatkan memperlihatkan jika *work life balance* memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya didapatkan bahwa subjek mampu bertanggung jawab pada pekerjaannya sehingga waktu yang dimiliki setiap harinya tidak hanya habis untuk pekerjaan, melainkan juga bisa bertanggung jawab dan menikmati waktu pribadinya. Hal ini selaras berdasarkan temuan penelitian yang telah dilaksanakan yakni meningkatnya *work life balance* maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan PT. X. Subjek dalam diri *work life balance* yang bagus cenderung bisa mengatur tuntutan kerja dengan lebih efektif serta menunjukkan performa kerja yang stabil. Selain itu, mereka juga lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan optimal karena merasa didukung oleh upaya perusahaan yang memahami pentingnya keseimbangan hidup. Kondisi ini turut mendorong terciptanya suasana kerja positif serta kolaboratif dengan hasil akhir pada meningkatnya kepuasan terhadap perusahaan. Keberadaan *work life balance* yang terjaga secara konsisten mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil akhir didapat membuktikan bahwa *work life balance* mempunyai hubungan dengan kategori kuat pada kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat dikatakan atas dasar hasil uji korelasi *pearson product moment* dengan hasil yang didapat (r) 0,613. Pada penelitian ini mendapatkan skor nilai koefisiensi determinan dari variabel *work life balance* dan kepuasan kerja sebesar 0,376 artinya 37,6%. Kepuasan kerja dibentuk *work life balance* sebesar 37,6% dan 62,4% bersumber dari variabel lain yang tidak turut diteliti dalam studi ini, seperti halnya Kepribadian, Gaji, dan *Corporate Social Responsibility* (Robbins & Judge, 2022). Menurut Mullins (1993) meliputi: faktor pribadi: kepribadian, kecerdasan dan keterampilan, usia, status nikah, dan orientasi kerja, faktor sosial: relasi rekan kerja, kerja tim, norma sosial, kesempatan bersosialisasi, dan organisasi informal. Faktor budaya: perilaku yang tercermin melalui kepercayaan, faktor organisasi: budaya yang dianut perusahaan, kepemimpinan yang berlaku, faktor lingkungan: suasana lingkungan kerja (Wijono, 2010).

Kesimpulan

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis yang telah dibuat, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Hipotesis tersebut menyatakan bahwa “Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. X”. Temuan ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sejalan dan bersifat positif. Artinya, semakin meningkat *work life balance* yang dirasakan karyawan produksi di PT. X, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Jika *work life balance* menurun, maka kepuasan kerja para karyawan juga cenderung ikut menurun.

Saran

Adapun beberapa saran peneliti dari penelitian ini untuk perusahaan, antara lain perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan peningkatan pada *work life*

balance yakni perusahaan penting memperhatikan sistem pembagian jam kerja yang berlaku pada perusahaan, terutama terkait frekuensi dan durasi lembur pada karyawan produksi. Jadwal kerja yang fleksibel atau pengaturan shift yang sesuai dengan standar ketentuan membantu karyawan mempunyai waktu yang cukup untuk menjalankan perannya di luar pekerjaan. Pihak manajemen juga dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan baik di tempat kerja ataupun di luar pekerjaan. Adanya penghargaan atas pencapaian kerja dan penyediaan fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman atau *family gatering* dapat membantu meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini hanya terfokus pada *work life balance* yang menjadi faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini belum bisa menggambarkan faktor-faktor lain yang dapat menjadi sumbangsi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja faktor pribadi meliputi: kepribadian, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja. Penelitian juga terbatas hanya dilakukan pada karyawan produksi di perusahaan *plywood*, sehingga untuk penelitian selanjutnya bisa melakukan pada subjek yang berbeda seperti guru, karyawan kantor, pegawai negeri, serta subjek yang makin luas.

Daftar Pustaka

- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus Pada Klinik L'Viors. *Manajemen Dewantara*, 7(1), 60–71. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13636>
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. (Anggota IKAPI) PUSTAKA PELAJAR.
- Buba, M. G., Sb, P., Kumar, P. P., & Maheswari, B. U. (2024). Effects Of Work-Life Balance On Employee Job Satisfaction. *Educational Administration Theory and Practices*, June. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.5830>
- Hernita, N., Marianti, M. M., & Deti, R. (2024). Sebuah Tinjauan Literature Review: Intention To Leave. *Coopetition Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 419–442. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32670/coopetition.v15i3.4795>
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice* (20:20 Series).
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024a). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Human Capital Leadership Review*, 12(1), 688–693. <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.6>
- Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024b). The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *Human Capital Leadership Review*, 12(1), 688–693. <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.6>
- Krisentia, E., Anden, E. T., & Panjaitan, O. W. O. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 4 Palangka Raya). *Jurnal*

- Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 165–175.
<https://doi.org/10.52300/jmso.v3i3.8144>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*.
https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80-98..pdf. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 19.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Putri, S. W., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022a). *Essentials of organizational behavior FIFTEENTH EDITION*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022b). *Essentials of organizational behavior FIFTEENTH EDITION*.
<http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526>
- Sa'adah Puspitasari, A., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 2021.
<http://ijsoc.goacademica.com>
- Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>
- Tupamahu, N., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 436. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42364>
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi* (Edisi Revisi). Kencana Prenada Media Group.