

## Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Outsourcing* PT. X

Lady Maully Dina \*<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

Lailatuzzahro Al-Akhda Aulia

<sup>2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan

**Abstract.** This study aims to determine and measure the effect of work life balance on job satisfaction of outsourced employees at PT. X. This research uses quantitative methods. The subjects of this research were 143 employees. Data collection uses a job satisfaction scale and a work life balance scale. Analysis of this research data used exponential non-linear regression analysis, and the calculated F value was 7.055, which was greater than the F table, namely 3.91. So there is an influence between the work life balance variable (X) on the job satisfaction variable (Y). It is known that the R value, namely 0.218, is in the low category, but shows a positive correlation between the criterion (Y) and the predictor (X). From the calculation results, it is known that the R square value is 0.048, which means that work life balance has an influence of 4.8% on the job satisfaction of PT outsourcing employees. X. This value means that work life balance (X) can affect 4.8% in job satisfaction (Y) while 95.2% is influenced by other factors or variables that are not examined in this study.

**Keywords:** *work life balance, job satisfaction, employees*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengukur pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian adalah 143 karyawan. Pengambilan data menggunakan skala kepuasan kerja dan skala *work-life balance*. Analisis regresi non linier eksponensial digunakan dalam menganalisis data penelitian dan diperoleh nilai F hitung sebesar 7,055 lebih besar dari F tabel yaitu sebesar 3,91. Sehingga ada pengaruh variabel *work-life balance* (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Diketahui nilai R yaitu 0,218 termasuk kategori yang rendah, namun menunjukkan korelasi yang positif antara kriterium (Y) dan prediktor (X). Dari hasil perhitungan menunjukkan nilai R square sebesar 0,048 yang berarti *work-life balance* berpengaruh sebesar 4,8% terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. X. Nilai tersebut berarti *work life balance* (X) dapat mempengaruhi sebesar 4,8% dalam kepuasan kerja (Y) sedangkan 95,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

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

---

<sup>1</sup> **Korespondensi.** Lady Maully Dina. Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, Jl. Yudhartha No.7, Kembangkuning, Sengonagun, Kec. Purwosri, Pasuruan, Jawa Timur, 67162. Email: [ladymaullydina17@gmail.com](mailto:ladymaullydina17@gmail.com)

Menurut Badan Pusat Statistik (2022), industri *furniture* saat ini mengalami penurunan akibat ekspor yang terus menurun di Indonesia. Hal ini juga membuat perusahaan *furniture* seperti PT. X juga mengalami penurunan sehingga membuat kebijakan efisiensi karyawan yang mengakibatkan terjadinya PHK di akhir tahun 2022 pada sebagian karyawan.

Ada beberapa hal yang menjadi sebab terjadinya penurunan ekspor di Indonesia yang menyebabkan beberapa perusahaan *furniture* membuat kebijakan efisiensi karyawan. Berdasarkan aspirasi dari Himpunan Industri Mebel dan Kerajinan Indonesia (HMKI) yang menjadi sebab terjadinya penurunan ekspor itu dimulai dari terjadinya pandemi Covid-19, adanya krisis geopolitik antara Rusia-Ukraina, terdapat permasalahan domestik seperti ketersediaan bahan baku, terkait pembaruan teknologi dan SDM di industri *furniture* dan kerajinan nasional yang belum menjangkau secara merata (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2023).

Penurunan ekspor mengakibatkan dampak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala bagian menunjukkan terdapat beberapa keluhan yang disampaikan terkait masalah kepuasan kerja yang rendah, seperti saat Pemutusan Hubungan Kerja karyawan yang disebabkan oleh efisiensi karyawan mengakibatkan pekerjaan bertambah (*double job*) sehingga membuat karyawan merasa terbebani pekerjaan karyawan sebelumnya, karena hal itulah membuat jam kerja akhirnya bertambah.

Berdasarkan aspek kepuasan kerja menurut Spector (dalam Priansa, 2017) yang meliputi gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan, komunikasi dapat dilakukan survei awal penelitian yang menggambarkan hasil

sebanyak 60% karyawan menganggap bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan bekerja yang sama, 70% karyawan menganggap bahwa perusahaan belum merasa dihargai dalam pengabdianya terhadap perusahaan serta 80% karyawan juga menganggap bahwa perusahaan memberikan beban kerja yang berlebih. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. X mempunyai kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan kerja yang rendah pada karyawan menyebabkan performa kerjanya rendah hingga berujung pada unjuk rasa atau demonstrasi dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang atau mencari pekerjaan baru (Leonard & Renanita, 2019).

Emosional positif dari individu yang puas dan menyukai pekerjaannya (Abdurrahmat, 2009). Kepuasan kerja ialah hal bersifat individual, sehingga perubahan yang terjadi setiap saat harus diantisipasi agar perubahan tidak berkembang ke arah negatif atau merugikan bisnis (Juniantara & Riana, 2015). Selanjutnya Spector (dalam Priansa, 2017), menjelaskan kepuasan kerja, yaitu respons emosional terhadap pekerjaan tetapi juga berhubungan dengan perasaan karyawan tentang kehidupan kerja mereka, merasa puas atau tidak puas dengan kinerjanya saat bekerja.

Kepuasan kerja yaitu seseorang dalam bekerja seperti melihat dan melaksanakan pekerjaannya akan muncul perasaan senang ataupun tidak senang (Sutrisno, 2012). Menurut Ngo, Foley, dan Loi (2009) tingkat kerja yang tinggi, nilai kerja yang positif, tingkat motivasi yang tinggi, dan ketidak hadirannya yang kecil, serta perubahan karyawan dan kelelahan itu berkaitan pada tingkat kepuasan kerja. Individu yang menunjukkan perilaku positif pada kinerjanya serta memiliki pengaruh baik terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, lingkungan kerjanya akan mendapatkan

tingkat kepuasan kerja tinggi. Namun individu yang mempunyai perilaku negatif akan berdampak pada sikap terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerjanya akan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah sehingga diketahui kepuasan kerja sangat dibutuhkan perusahaan demi berjalannya produktifitas yang mendorong perilaku yang positif individu saat bekerja.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ialah konsep penting dalam dunia kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Pentingnya *work life balance* dalam pekerjaan akan membuat karyawan menjadi lebih bahagia sehingga berpengaruh pada kondisi kesehatan karyawan jasmani maupun rohani serta dalam melaksanakan pekerjaan pun menjadi terasa ringan dan lancar. Berbeda dengan karyawan yang melakukan *double job* dalam pekerjaannya yang akhirnya mereka akan lebih sering lembur sehingga mereka kurang seimbang dalam menjalankan kehidupannya, hal tersebut lebih dikenal kemudian *work life balance*. *Work life balance* adalah perasaan puas sebab terlibat pada pekerjaan, sebagai akibatnya antara kiprah yang satu bersama dengan kiprah lain di luar pekerjaan, dapat dilakukan cara yg seimbang McDonald dan Bradley (dalam Anggreani & Budiani, 2021). Menurut Lockwood (dalam Sary, 2022), *work life balance* merupakan ekuilibrium antara 2 kebutuhan atau dua kewajiban terhadap individu/karyawan yang mempunyai bagian yg sama. Robbins & Coulter (dalam Sary, 2022) menyatakan bahwa program *work life balance* yakni upaya pegawai buat menyeimbangkan kehidupan dirinya dan pekerjaannya yang menunjukkan serangkaian program *family friend benefit*, contohnya perihal kefleksibelan saat, mengembangkan pekerjaan, komunikasi, dan lainnya. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat memainkan peran penting dalam

menciptakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal itu menjelaskan bahwa pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat adalah keseimbangan kehidupan pekerjaan (Melani & Suhaji, 2012). Hal ini dapat disimpulkan faktor yang signifikan pada kepuasan kerja adalah keseimbangan kehidupan dan kerja. Ketika seseorang tidak mendapatkan atau mengatur waktu bekerja dan waktu istirahat maka mereka akan memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang rendah sehingga kepuasan kerja akan berpengaruh, artinya saat seseorang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan rendah maka kepuasan kerja akan rendah.

Shabrina dan Ratnaningsih (2019) menjelaskan faktor psikologi yang berperan adalah kemampuan individu dalam bersikap pada pekerjaannya, seperti dalam mengelola konflik, bagaimana peran individu diperusahaan dan dalam kehidupan pribadinya sehingga hal tersebut dapat mencapai keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal. Pada *work life balance* seseorang akan memiliki keseimbangan kepuasan yang menjadi salah satu bagian yang penting saat bekerja di dunia industri seperti karyawan, hal ini juga harus diperhatikan apakah karyawan tersebut dapat seimbang dalam menjalankan peran pada kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Penelitian Sari (2021) menyatakan ada kaitan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Hal itu berarti individu yang dapat seimbang dalam menjalankan kehidupan pekerjaan dan pribadi mempunyai kepuasan kerja tinggi. Ketika karyawan mampu mengatur waktu dan peran sebagai karyawan yang dapat menjalankan pekerjaan secara profesional, sehingga dapat menyelesaikan masalah dan dapat mengesampingkan urusan rumah tangga jika berada di lingkungan pekerjaan, begitu juga sebaliknya dapat mengesampingkan urusan pekerjaan jika

berada di lingkungan keluarga. Secara tidak langsung karyawan tersebut memperoleh keseimbangan pada kehidupannya sehingga kepuasan kerja menjadi tinggi.

Qodrizana (2018) menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik juga dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Saat seseorang memiliki waktu yang seimbang, terlibat dalam setiap proses pekerjaan serta puas dalam arti merasa bahagia dengan apa yang telah dikerjakan. Maka individu dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan, sementara ketika karyawan tidak dapat mengatur waktu, jarang terlibat dalam proses pekerjaan, dan kurang merasa bahagia, maka individu mempunyai *work life balance* yang rendah, sehingga bisa disimpulkan tingginya *work life balance* menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Sementara rendahnya *work life balance* akan menyebabkan kepuasan kerja juga rendah.

Maslichah dan Hidayat (2016), menjelaskan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti ketika individu melakukan kinerjanya dalam bekerja tanpa mengabaikan kehidupan dirinya maupun atau sebaliknya maka individu memiliki keseimbangan kehidupan pekerjaan, sehingga individu tersebut memperoleh kepuasan kerja yang baik. Selain itu, hal tersebut juga dapat dikaitkan dengan bagaimana individu dapat meningkatkan produktivitas, sehingga memperoleh prestasi kerja yang bagus. Hal inilah yang membuat individu harus memiliki *work life balance*, sehingga kepuasan kerja menjadi tercapai.

Oleh sebab itu, kepuasan kerja yang tinggi memberikan dampak positif pada produktivitas kerja karyawan, sebaliknya

dengan kepuasan kerja rendah memberikan dampak negatif pada aktivitas serta produktivitas karyawan di perusahaan. Penelitian tentang dampak *work life balance* terhadap kepuasan kerja belum banyak diteliti, terutama pada karyawan *outsourcing*.

Penelitian sebelumnya pernah diteliti oleh I Wayan Jendra Ariana, I Gede Riana (2016) pada karyawan Hotel Amed Café dan Bungalow. Penelitian tersebut menggunakan persamaan regresi linear berganda. Quenireta Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) juga pernah sebelumnya melakukan penelitian pada Karyawan lapangan di Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier berganda. Poundra Rizky Afrizal, dkk (2014) sebelumnya melakukan penelitian pada karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang. Penelitian tersebut menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah subjek dalam penelitian ini adalah semua karyawan *outsourcing* PT. X baik laki-laki maupun perempuan. Cara analisis data dalam penelitian ini menerapkan analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS for windows versi 25*. Kerangka metode ini menggunakan penelitian kuantitatif. Skala yang dipergunakan ialah skala yang disusun oleh peneliti dengan variabel kepuasan kerja menggunakan aspek dari teori Spector (dalam Priansa, 2017), yakni gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan, komunikasi. Sedangkan untuk variabel *work life balance* menggunakan aspek dari teori McDonald & Bradley (dalam Anggreani & Budiani, 2021), antara lain keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

Hipotesis penelitian ini artinya ada dampak work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing di PT. X.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel Y (variabel terikat) yakni kepuasan kerja dan variabel X (variabel bebas) yakni *work-life balance*. Adapun populasi yang ditetapkan pada penelitian ini yakni karyawan *outsourcing* PT. X sejumlah 300 karyawan. Saat menetapkan jumlah sampel peneliti memakai rumus *Issac* dan *Michael*, sehingga bisa ditetapkan jumlah sampel pada data primer yang dikumpulkan yakni 143 karyawan *outsourcing* PT. X Kecamatan Y Kabupaten Pasuruan. *Simple random sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel.

Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan skala psikologis yang disusun sendiri oleh peneliti. Penskalaan penelitian ini dengan skala likert 4 kategori menggunakan alternatif pernyataan terdiri atas item *favorable* dan *unfavorable*. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan 9 aspek, yakni: gaji, promosi, pengawasan, tunjangan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan, komunikasi (Spector 1997, dalam Priansa 2017). Skala *work-life balance* disusun berdasarkan 3 aspek, yakni keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan (McDonald dan Bradley 2005, dalam Anggreani & Budiani 2021). Skala disusun sendiri oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa saat skala disusun sendiri akan lebih tepat pada sasarannya atau lebih tepat pada subjek yang digunakan.

Instrumen penelitian yang dibuat terlebih dahulu diuji untuk mengetahui koefisien validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS for Windows versi 25*. Berdasarkan hasil perhitungan pada skala kepuasan kerja diperoleh 28

aitem valid dari total 40 aitem dengan nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,899. Berdasarkan hasil perhitungan pada skala *work life balance* diperoleh 23 aitem valid dari total 40 aitem dengan nilai koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,922.

Selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi liner sederhana, dengan terlebih dahulu menghitung uji asumsi normalitas dan linieritas.

## HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini menggunakan 143 karyawan *outsourcing* PT. X yang terdiri dari 75 laki-laki dan 68 perempuan. Data sampel yang dipergunakan pada penelitian ini sesuai dengan tabel 1.

Tabel 1.  
Distribusi Subjek Penelitian  
Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah       |
|----|---------------|--------------|
| 1  | Laki-laki     | 75 Karyawan  |
| 2  | Perempuan     | 68 Karyawan  |
|    | Jumlah        | 143 Karyawan |

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan pada 143 karyawan *outsourcing* PT. X diperoleh analogi jumlah statistik antara skor hipotetik dan skor empiris se tiap variabel. Hasil tersebut bisa dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.  
Data Analisis Deskriptif Statistik

| Variabel                 | Skor Hipotetik |     |      |      | Skor Empirik |     |      |       |
|--------------------------|----------------|-----|------|------|--------------|-----|------|-------|
|                          | Min            | Max | Mean | SD   | Min          | Max | Mean | SD    |
| <i>Work life balance</i> | 0              | 69  | 34,5 | 11,5 | 24           | 54  | 39   | 13    |
| Kepuasan Kerja           | 0              | 84  | 42   | 14   | 35           | 60  | 47,5 | 15,83 |

Tabel 3.  
Hasil Kategorisasi Skor Standar

| Kategori      | Norma                    | Kepuasan Kerja |             | Norma                | Work life balance |             |
|---------------|--------------------------|----------------|-------------|----------------------|-------------------|-------------|
|               |                          | Jumlah         | Persen tase |                      | Jumlah            | Persen tase |
| Sangat Tinggi | $X > 71,245$             | 0              | 0%          | $X > 58,5$           | 0                 | 0%          |
| Tinggi        | $55,415 < X \leq 71,245$ | 5              | 3,5%        | $45,5 < X \leq 58,5$ | 23                | 16,08%      |
|               | $39,585 < X \leq 55,415$ |                |             | $32,5 < X \leq 45,5$ |                   |             |
| Sedang        | $23,755 < X \leq 39,585$ | 131            | 91,6%       | $19,5 < X \leq 32,5$ | 84                | 58,7%       |
| Rendah        | $7,245 < X \leq 23,755$  | 7              | 4,89%       | $0 < X \leq 19,5$    | 36                | 25,17%      |
|               | $0 < X \leq 7,245$       |                |             | $0 < X \leq 7,245$   |                   |             |
| Sangat Rendah | $X < 0$                  | 0              | 0%          | $X < 0$              | 0                 | 0%          |

Data subjek penelitian dipergunakan untuk mengkategorisasikan data yang diperoleh menjadi lima tingkatan, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada skala kepuasan kerja, terdapat 5 subjek yang mendapat nilai tinggi, 131 subjek dalam kategori sedang, dan 7 subjek mendapat nilai rendah. Sedangkan pada skala *work life balance*, terdapat 23 orang mendapat nilai tinggi, 84 orang mendapat nilai sedang, dan 36 orang mendapat nilai rendah. Hasil tersebut ditunjukkan pada tabel 3.

### Uji Normalitas

Tabel 4.  
Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 143                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | ,0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 4,78794655              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,113                    |
|                                    | Positive       | ,084                    |
|                                    | Negative       | -,113                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | 1,352                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,052                    |

Berdasarkan perhitungan uji normalitas diperoleh nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,052 lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Dari sini

dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Tabel 3.  
Uji Linearitas  
ANOVA Table

|                      |                | Sum of Squares | Df       | Mean Square | F       | Sig.        |
|----------------------|----------------|----------------|----------|-------------|---------|-------------|
| Kepuasan Kerja * WLB |                | (Combined)     | 2269,050 | 22          | 103,139 | 10,673 ,000 |
|                      | Between Groups | Linearity      | 173,360  | 1           | 173,360 | 17,940 ,000 |
|                      |                | Deviation from | 2095,690 | 21          | 99,795  | 10,327 ,000 |
|                      |                | Linearity      |          |             |         |             |
|                      | Within Groups  | 1159,579       | 120      | 9,663       |         |             |
|                      | Total          | 3428,629       | 142      |             |         |             |

Berdasarkan perhitungan uji lineritas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Dari sini dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak menunjukkan hubungan linier, sehingga perhitungan uji hipotesis tidak dapat dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, melainkan dengan analisis regresi non linier eksponensial.

### Uji Hipotesis

Tabel 4.  
Uji Korelasi

| Model Summary                  |          |                   |                            |
|--------------------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| R                              | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 0,218                          | 0,048    | 0,041             | 0,103                      |
| The independent variable is X. |          |                   |                            |

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari model eksponensial didapatkan nilai R yaitu 0,218 yang menunjukkan jika korelasi termasuk pada kategori yang rendah. Namun demikian hasil tersebut menunjukkan ada korelasi yang positif antara kriterium (Y) dan prediktor (X).

Dari hasil perhitungan korelasi regresi non-linear eksponensial didapatkan nilai R square sebesar 0,048 berarti *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 4,8% terhadap kepuasan kerja pada

karyawan *outsourcing* PT. X. Nilai tersebut berarti *work-life balance* (X) dapat memberikan pengaruh sebesar 4,8% terhadap kepuasan kerja (Y), sedangkan 95,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Tabel 5.  
Hasil Taraf Signifikan Uji F

| ANOVA      |                |     |             |       |       |
|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------|
|            | Sum of Squares | Df  | Mean Square | F     | Sig.  |
| Regression | 0,075          | 1   | 0,075       | 7,055 | 0,009 |
| Residual   | 1,499          | 141 | 0,011       |       |       |
| Total      | 1,574          | 142 |             |       |       |

The independent variable is X.

Nilai F hitung dari perhitungan pada tabel Uji F sebesar 7,055 dan tingkat signifikansi 0,009. Di mana  $0,009 < 0,05$  ( $p < 0,05$ ). Dari sini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 6.  
Hasil Perhitungan Analisis Regresi

| Coefficients |                             |                           |       |        |       |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------|-------|
|              | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       | t      | Sig.  |
|              | B                           | Std. Error                | Beta  |        |       |
| X            | 0,003                       | 0,001                     | 0,218 | 2,656  | 0,009 |
| (Constant)   | 42,289                      | 2,022                     |       | 20,914 | 0,000 |

The dependent variable is ln(Y).

Dari tabel 6 diperoleh nilai koefisien korelasi eksponensial, yaitu nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,218. Berdasarkan hasil perhitungan *software SPSS 25 for Windows* pada tabel 6, diperoleh nilai konstanta a yaitu skor *Unstandardized Coefficients B* pada baris (*Constant*) sebesar 42,289 dan nilai konstanta b, yaitu skor *Unstandardized Coefficients B* pada baris *work life balance* sebesar 0,003. Sehingga persamaan garis regresi non-linear dengan model eksponensial yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 42,289 \cdot e^{0,003x}$$

Persamaan regresi eksponensial yang terbentuk menunjukkan jika *work-life balance* sama dengan nol, maka kepuasan kerja bernilai 42,289. Jika nilai *work-life balance* meningkat sebanyak 1 satuan, maka kepuasan kerja meningkat sejumlah  $e^{0,003} = 1,003$ . Dari permodelan tersebut, memiliki informasi semakin tinggi nilai *work-life balance* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Hasil dari mengkategorisasikan data subjek penelitian pada skala *work-life balance* dan skala kepuasan kerja memberikan skor sedang lebih banyak dibandingkan skor tinggi maupun rendah. Hal ini berarti karyawan *outsourcing* cukup mampu membagi waktu, memiliki keterlibatan secara emosional, dan merasa puas pada kehidupan pekerjaan dan kehidupan eksklusif dan karyawan, juga cukup mampu dengan honor yang diberikan, kesempatan promosi, perilaku serta fungsi atasan terhadap karyawan, tunjangan yang diberikan perusahaan, penghargaan yang diberikan atas pencapaian kerja yang baik, peraturan atau kondisi kerja diperusahaan, kerja sama dan dukungan berasal dari rekan kerja, jenis pekerjaan yang dilaksanakan, serta komunikasi dalam perusahaan.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana dihasilkan nilai F sejumlah 7,055 dengan tingkat signifikan 0,009. Di mana  $0,009 < 0,05$  ( $p < 0,05$ ). Hasil taraf signifikan (uji F) dihasilkan nilai F hitung sejumlah 7,055 lebih tinggi dibandingkan nilai F tabel sejumlah 3,91. Maka sesuai pengambilan keputusan variabel *work life balance* (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Sari & Hasyim (2022) bahwa kepuasan kerja karyawan ialah faktor penting, sebab bisa berdampak pada produktivitas dan langkah perusahaan secara menyeluruh. Perusahaan yang

menerapkan pengelolaan sumber daya yang baik dapat menciptakan kondisi antara karyawan dan perusahaan untuk terjalin hubungan yang saling menguntungkan, sehingga karyawan bisa memotivasi diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Timbal balik yang sangat dibutuhkan karyawan adalah dengan mempunyai menyelaraskan keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan yang bagus. Dengan demikian dapat disimpulkan ketika karyawan mampu menyelaraskan keseimbangan waktu maka karyawan juga akan memiliki kepuasan kerja yang baik. Dengan kata lain, ketika karyawan memiliki *work-life balance* yang baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan baik.

Hasil analisis korelasi menjelaskan nilai t sejumlah 2,656 dengan signifikan 0,009 ( $p < 0,05$ ), disimpulkan ada korelasi positif antara variabel *work life balance* dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik maka kepuasan kerja juga tinggi. Ketika keseimbangan kehidupan kerja buruk, kepuasan kerja juga rendah. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Qodrizana (2018) yang menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Menurut Poluan (dalam Lingga, 2020), *work-life balance* ialah bagaimana karyawan dapat merasakan puas dan terpengaruh dengan perannya pada kehidupan kerja dan di luar kerja secara seimbang. Beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja lebih tinggi antara lain keseimbangan kerja-keluarga, kehidupan sosial, dan beban kerja di perusahaan. Jika seorang karyawan tidak dapat mencapai keseimbangan kehidupan kerja, mereka mungkin mengalami stres dan kelelahan di tempat kerja yang berdampak pada pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian Sary (2022) mengemukakan adanya hubungan yang signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja. Untuk hubungan yang

ditemukan pada dampak *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, terdapat korelasi positif. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja artinya pekerja yang memenuhi tanggung jawabnya, kinerja pekerja seperti standar perusahaan akan memperoleh prestasi sesuai apa yang dilakukannya, sebagai akibatnya karyawan bisa menyeimbangkan ketika, keterlibatan serta kepuasan kerja.

Keterkaitan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja artinya *work-life balance* bisa berperan sebagai faktor kepuasan kerja karyawan. Menurut Melani dan Suhaji (2012), pengaturan waktu kerja dan istirahat adalah sebagai faktor yang berdampak pada kepuasan kerja. Pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat juga bisa dipahami sebagai *work life balance*. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan ialah kondisi dimana seseorang bisa menyusun dan mendistribusikan tanggung jawab pada pekerjaannya, kehidupan pribadi serta tanggung jawab lainnya (Nawarcono & Setiono, 2021).

Dari hasil perhitungan diketahui nilai R-squared sejumlah 0,048 artinya *work life balance* berdampak sejumlah 4,8% terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di PT. X. Artinya 95,2% kepuasan kerja masih diakibatkan oleh faktor lain, seperti: penempatan sesuai keahlian, kompensasi yang adil, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, fasilitas yang menunjang, gaya seorang pemimpin, sifat pekerjaan Hasibuan (dalam Sary, 2022).

Berdasarkan uji korelasi, uji F, dan analisis regresi maka hipotesis diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work-life balance* dapat memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan adanya korelasi positif. Sederhananya, semakin baik seorang



karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan *outsourcing*.

### Saran

Bagi subjek penelitian, hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat mengatur waktunya secara seimbang antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan personal, memberikan kewajiban pelayanan terbaik untuk perusahaan, serta karyawan dapat mengatur peran serta masalah yang berkaitan dengan waktu, keterlibatan sosial maupun psikologis, sehingga karyawan dapat menaikkan *work life balance* dan kepuasan kerja menjadi tercapai. Sedangkan bagi Perusahaan PT X diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi di perusahaan saat membantu karyawan *outsourcing* untuk meningkatkan *work life balance* dirinya, seperti meluangkan waktu untuk diri sendiri dan keluarga, mengatur prioritas pekerjaan, meningkatkan produktivitas kerja, memiliki waktu untuk bersosialisasi serta selalu mengkomunikasikan jika membutuhkan bantuan, sehingga karyawan *outsourcing* memiliki ketahanan bagi dirinya dalam beberapa tantangan dalam bekerja.

### REFERENSI

- Abdurrahmat. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka. Cipta. Alex S. Nitisemito. Bandung.
- Afrizal, P. R., Musadieq, M. A & Ruhana, I. Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Taspen (Persero) cabang Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 8 No. 1 Febuari 2014*
- Anggreani, Anisah Siwi & Budiani, Meita Santi (2021). *Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ariana, I Wayan Jendra & Riana, I Gede (2016). Pengaruh Work Family Conflict, keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.7, 2016: 4630 – 4659.
- Aruan, Q. S & Fakhri M (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Modus Vol 27 (2)*: 141-162, 2015.
- Badan Pusat Statistik. (2022). Industri furniture terkontraksi pada kuartal III 2022. *Badan Pusat Statistik*. Diunduh dari <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/industri-furnitur-terkontraksi-385-pada-kuartal-iii2022>
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(4), 611-628.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2023, 13 Maret). Berorientasi ekspor, ikm furniture dan kerajinan tembus pasar as hingga inggris. *Kemenperin*. Diunduh dari <https://kemenperin.go.id/artikel/23906/Berorientasi-Ekspor,-IKM-Furnitur-dan-Kerajinan-Tembus-Pasar-AS-Hingga-Inggris>.
- Leonard, F. & Renanita, T. (2019). Hubungan antara Kepemilikan Psikologis dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan X. *Psychopreneur Journal*, 2019, 3(1): 6-15
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 1134-1137. doi: 10.29313/v6i2.24637 pada Perawat RS, Lavalette Malang Tahun 2016). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.

- Melani, T. , & S. (2012). Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (studi pada karyawan sekolah tinggi ilmu farmasi ”yayasan pharماسi” Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 1–22.
- Ngo, H. Y., Foley, S., & Loi, R. (2009). Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 665-680.
- Priansa, J. D. (2017). *Manajemen kinerja kepegawaian (Ed.1)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Qodrizana, Diah L (2018). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Sari, M. P. (2021). *Keseimbangan kehidupan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X*. Fakultas Psikologi & Ilmu Sosial Budaya.
- Sari, S. P. & H. W. (2022). *Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang*. Universitas Pelita Bangsa.
- Sary, E. K. (2022). ). *Hubungan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Sales Perempuan*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Setiono, A. & Nawarcono. W. (2021). *Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja*. Manajemen, STIE Nusa Megarkencana.
- Shabrina, D. & R. I. Z. (2019). *Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero)*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, H. E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.