

Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja

The Relationship Between Work Life Balance, Employee Engagement, and Job Satisfaction

Marsela Giovani Aritonang & M. Rajab Lubis & Nadra Ideyani*

Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima: 04 November 2021 Direview: 04 November 2021; Disetujui: 30 Desember 2021

*Corresponding Email: nadraideyani@staff.uma.ac.id

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk melihat hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai dengan kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Masalah di fokuskan pada keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai dalam perusahaan. Alat ukur yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan kerja, skala keterkaitan pegawai, dan skala kepuasan kerja kepada 92 orang karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Medan dan dilakukan analisis secara kuantitatif dengan metode korelasi. Kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai dengan kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia. Dengan nilai $F=4.16$ dan nilai $p=0.000$. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 22%. Keterkaitan pegawai memberikan kontribusi sebesar 16,7%. Keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai terhadap kepuasan kerja sebanyak 38,3% hal ini berarti masih terdapat 61,7% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Keterkaitan Pegawai; Kepuasan Kerja.

Abstract

The aimed of this research is to determine the relationship between work life balance and employee engagement with job satisfaction among the employees of PT Bank Central Asia Medan. The problem is focused on the work life balance and employee engagement by the company. Measuring tool use is work life balance scale, employee engagement scale, and job satisfaction scale to 92 employees of PT Bank Central Asia Medan and conducting quantitative data analysis with correlated method. The results obtained that there is a significant positive relationship between work life balance and employee engagement with job satisfaction. With the value of $F = 4.16$ and the value $p = 0.000$. Work life balance contributes to job satisfaction of 22%. Employee engagement contributes to job satisfaction of 16.7%. work life balance and employee engagement to job satisfaction as much as 38,7% this means there are still 61,3% other factors that can affect Job satisfaction.

Keywords: Work life balance; employee engagement; job satisfaction

How to Cite: Aritonang, M.G., Lubis, M.R., & Ideyani, N., (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 4 (4): 2015-2022.



PENDAHULUAN

Peran pengelola sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya memberikan keuntungan pada perusahaan atau pemilik usaha, namun juga terhadap kepuasan pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke dalam Saranya, 2014).

Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009).

Kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dengan adanya kepuasan bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memberikan dampak pada produktivitas perusahaan secara menyeluruh atau dalam ilmu manajemen jasa dikenal dengan istilah "*Happy employee, Happy customer*", yang berarti sebelum memuaskan pelanggan, harus terlebih dahulu memberi kepuasan bagi pekerja, sehingga pekerja pun akan dengan senang hati dan tulus ikhlas memberi pelayanan yang optimal bagi pelanggannya (Muayyad, 2016). Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Hasil dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya merupakan bentuk dari kepuasan kerja (Sari, 2018; Mora et al., 2020; Supardi, 2021).

Herzberg (dalam Sumantri, 2001) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja serta perasaan senang dan bersemangat dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya merasa malas untuk berangkat kerja ke kantor ataupun melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Schaufeli (dalam Siswanto, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

Faktor psikologis berhubungan dengan kejiwaan karyawan seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, dan keterampilan. Faktor sosial berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik berhubungan dengan kondisi fisik karyawan seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan seperti sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Sutrisno, 2010).

Keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan faktor sosial yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dapat dilihat dari bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan, tuntutan untuk keluarga dan kebutuhan pribadi (Schermerhorn, 2005). Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan sebaiknya menerapkan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

PT Bank Central Asia merupakan salah satu perbankan yang menjalankan *tagline* "senantiasa di sisi anda". *Tagline* tersebut mendasari karyawan untuk selalu melayani dan memberikan solusi terbaik bagi nasabah. Karyawan berusaha memberikan layanan terbaik kepada nasabah. Tidak jarang karyawan mempertimbangkan waktu nasabah untuk menunggu antrian bertransaksi di sehingga sering melewatkan waktu istirahat makan siang untuk tetap bekerja dan menjaga kepuasan nasabah. Selain kepuasan nasabah, kantor cabang utama maupun pembantu memiliki target penjualan sehingga untuk mencapai target tersebut tidak jarang karyawan menggunakan waktu akhir pekannya untuk mengunjungi nasabah dan menawarkan



produk yang dibutuhkan oleh nasabah. Karyawan mungkin mengurangi waktu untuk istirahat, berkumpul bersama keluarga, berkumpul bersama teman, atau bahkan mengikuti organisasi diluar kantor.

Penelitian yang dilakukan di berbagai negara terkait keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, hasil di Indonesia menunjukkan adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin meningkatnya keseimbangan kehidupan kerja mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata (Asepta & Maruno, 2017). Penelitian tentang keseimbangan kehidupan kerja ini dianggap penting untuk diteliti, sebagaimana karyawan mengatur keseimbangan kehidupan kerja dan sosialnya diluar jam bekerja ditengah pandemi sekarang ini yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifadha (2015) ditemukan bahwa kualitas yang tinggi dalam keseimbangan kehidupan kerja meningkatkan kepuasan dalam bekerja hal tersebut juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Adikaram (2018) yang membuktikan adanya hubungan antara program keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan oleh perusahaan perbankan di Srinalka dengan kepuasan kerja karyawannya

Selain faktor fisik yang berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja, faktor psikologis yang berhubungan dengan keterikatan pegawai juga berperan dalam kepuasan kerja karyawan. Keterikatan pegawai atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Albrecht, 2010). Keterikatan pegawai dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki keterkaitan emosi yang tinggi terhadap perusahaan akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung meningkatkan kualitas kerja sehingga hasil yang diperoleh lebih memuaskan. Karyawan yang terikat tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, siap menerima tantangan, dan merasa pekerjaannya bermakna. Hal tersebut berdampak positif terhadap produktivitas, kinerja karyawan dan pertumbuhan kinerja perusahaan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa keterkaitan pegawai dapat memberikan perubahan bagi perusahaan (Margaretha, 2008).

Keterkaitan pegawai merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Karyawan yang merasa terikat akan merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Oleh karena itu keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007).

PT. Bank Central Asia tidak hanya berfokus pada kepuasan nasabah, namun juga pada kepuasan karyawan. Untuk mendorong karyawan dalam mencapai target, perusahaan memiliki beberapa kegiatan wajib dalam setiap cabang untuk meningkatkan *engagement* dari masing-masing karyawan. PT. Bank Central Asia menerapkan sistem *coaching* dan *counseling* pada karyawan maupun kepada pimpinan cabang. Perusahaan juga memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian tentang keterikatan pegawai ini dianggap penting untuk diteliti, sebagaimana karyawan dapat berkomitmen dan berperan secara aktif dalam perusahaan ditengah pandemi sekarang ini yang dapat berkontribusi terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja.

Perbankan termasuk perusahaan dengan *high technology and high service*, sehingga tuntutan akan pelayanan prima sangat penting agar menjadi lebih kompetitif. Karyawan di industri perbankan dihadapkan pada beban pekerjaan yang banyak, target penjualan, *service* layanan kepada nasabah. Hal tersebut membuat karyawan harus bekerja pada hari Sabtu dan Minggu. Sehingga isu keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan karyawan menjadi krusial bagi industri perbankan.

Fenomena-fenomena tersebut mendasari hipotesis penelitian yaitu adakah hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan pegawai dengan kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Jika keseimbangan kehidupan kerja baik dan keterikatan pegawai tinggi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, Jika keseimbangan kehidupan kerja tidak baik dan keterikatan pegawai rendah maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan yang berjumlah 120 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 95%, maka sampel yang diperoleh sebesar 92 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah skala Likert yang didasarkan pada tiga variabel penelitian, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat (*dependent variable*) pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Variabel bebas (*independent variable*) pada penelitian ini adalah Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) dan Keterikatan Pegawai (X2). Variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) disusun berdasarkan aspek keseimbangan kehidupan kerja menurut Hudson (2005), yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan yang diberikan dengan jumlah aitem sebanyak 11 pernyataan. Variabel keterikatan pegawai (X2) disusun berdasarkan aspek keterikatan pegawai menurut Schaufeli (dalam Siswanto, 2016), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang diberikan dengan jumlah aitem sebanyak 9 pernyataan. Variabel terakhir yaitu Kepuasan Kerja (Y) disusun berdasarkan dimensi kepuasan kerja Luthans (2011), yaitu yang terdiri dari enam dimensi, yaitu: Pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja dengan jumlah aitem sebanyak 21 pernyataan.

Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0. Analisis dilakukan untuk mengetahui uji secara simultan dan secara parsial terhadap setiap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan *one-sample Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.20 > 0.05$ yang artinya bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji heterokedastisitas yaitu penyebaran data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Uji terakhir yang dilakukan yaitu pengujian multikolinieritas untuk melihat korelasi antar variabel, diperoleh hasil bahwa terdapat korelasi antar variabel penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dianjurkan sebelumnya diterima atau ditolak. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi berganda. Penelitian ini mengajukan 3 hipotesis, yaitu: Ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan kerja; Ada hubungan yang signifikan antara keterikatan pegawai dengan kepuasan kerja; Ada hubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterikatan pegawai dengan kepuasan kerja.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	10.295	7.286			1.413	.161
Keseimbangan Kehidupan Kerja	1.061	.190	.465		3.253	.000
Keterkaitan Pegawai	.723	.149	.404		2.137	.000

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dibuat persamaan regresi yang dihasilkan adalah

$$Y = 10.295 + 1.061 X_1 + 0.723 X_2$$

1. Nilai koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja (X_1) sebesar 1,061 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 1,061. Sehingga semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin positif.
2. Nilai koefisien regresi keterikatan pegawai (X_2) sebesar 0,723 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai keterikatan pegawai akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,723. Sehingga semakin kuat keterkaitan pegawai maka kepuasan kerja karyawan akan semakin positif.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja.

Besarnya kontribusi keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai R^2 (*R Square*)

Tabel 2 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 ^a	.383	.369	7.129

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Nilai *R square* adalah sebesar 0.383. Artinya variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan keterkaitan pegawai (X_2) memberikan sumbangan sebesar 38.30% terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 61.70% dijelaskan oleh faktor lain.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, peneliti menguji apakah keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisa data mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Hipotesis ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai yang tinggi maka akan semakin tinggi dan baik pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Hipotesa pertama

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_a diterima yang artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, yaitu keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Hal ini terlihat pada nilai uji secara parsial (uji-t) sebesar 0.469 dengan t-tabel sebesar 0.207, maka $0.469 > 0.207$ yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Selanjutnya, pada koefisien regresi keseimbangan kehidupan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 1,061 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 1,061. Secara sederhana, jika keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengikuti.

Tabel 3 Kategorisasi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 22$	rendah	0	0 %
$22 \leq X < 33$	sedang	69	75 %
$X > 33$	tinggi	23	25 %
Total		92	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dilihat dari kategorisasi karyawan diketahui bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X1) karyawan pada perusahaan ini berada pada kategori sedang dengan jumlah karyawan sebanyak 69 orang dan persentase sebesar 75 % sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 23 orang dan persentase sebesar 25 %. Secara keseluruhan karyawan menganggap bahwa karyawan perusahaan memiliki keseimbangan kehidupan kerja (X1) baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur kehidupannya untuk diri sendiri, keluarga, pekerjaan, dan berkontribusi di kegiatan lain.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_a diterima yang artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, yaitu keterkaitan pegawai memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Hal ini terlihat pada nilai uji secara parsial (uji-t) sebesar 0.413 dengan t-tabel sebesar 0.207, maka $0.413 > 0.207$ yang berarti bahwa keterkaitan pegawai (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan. Selanjutnya, pada koefisien regresi keterkaitan pegawai (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diperoleh sebesar 0.723 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai keterkaitan pegawai akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0.723. Secara sederhana, jika keterkaitan pegawai yang dirasakan karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan semakin tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengikuti.

Tabel 4 Kategorisasi Keterkaitan Pegawai

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 22$	rendah	0	0 %
$22 \leq X < 33$	sedang	69	75 %
$X > 33$	tinggi	23	25 %
Total		92	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Dilihat dari kategorisasi karyawan diketahui bahwa Keterkaitan Pegawai (X2) karyawan pada perusahaan ini berada pada kategori sedang dengan jumlah karyawan sebanyak 69 orang dan persentase sebesar 75 % sisanya berada pada kategori tinggi sebanyak 23 orang dan persentase sebesar 25 %. Secara keseluruhan karyawan perusahaan memiliki keterkaitan pegawai (X2) baik.

Hipotesa Ketiga

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil H_a diterima yang artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan keterkaitan pegawai (X2) memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) diperoleh hasil sebesar 0.383. Artinya, variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan keterkaitan pegawai (X2) memberikan sumbangan sebesar 38.30% terhadap variabel kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 61.70% mungkin dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Tabel 5 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
$X < 42$	rendah	1	1.10 %
$42 \leq X < 63$	sedang	41	44.60 %
$X > 63$	tinggi	50	54.30%
Total		92	100 %

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

Tingkat kepuasan kerja karyawan mayoritas tinggi dilihat dari keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai, dibuktikan dengan hasil uji kategorisasi keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan persentase sebesar 75 % dalam kategori sedang dan 25% dalam kategori tinggi. Sedangkan kategorisasi untuk keterkaitan pegawai menunjukkan persentase sebesar 75% dalam kategori sedang dan 25% dalam kategori tinggi. Kategorisasi kepuasan kerja berada pada persentase sebesar 54.30% dalam kategori tinggi dan 40,4 % dalam kategori sedang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia Kantor Cabang Medan. Artinya semakin baik keseimbangan kehidupan kerja maka akan semakin kuat pula kepuasan kerja karyawan. Kemudian semakin tinggi keterkaitan pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai memberikan pengaruh sebesar 61.3% terhadap kepuasan kerja dan sisanya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D. (2018). Impact of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks in Srilanka. *International Journal of Scientific Research and Invation Technology*. 3(11). 17-31.
- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK : Edward Elgar Publishing Limited.
- Asepta, U., Maruno, S. (2017). Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*.11 (1). 77-85.
- Hassan, A. (2009). *Edisi Baru Marketing*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc
- Lockwood, N. R., (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: HR's Strategic Role*, SHRM Research Quarterly.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: Mc Graw Hill
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2013). Antecedent dan Konsekuensi Employee Engagement: studi pada Industri Perbankan. *Seminar Nasional dan Call for Paper, Universitas Kristen Maranatha*, 1-22
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487-492. doi:https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348
- Muayyad, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*. 9(1):79-102
- Rifadha, M., Sangarandeniya, Y. (2015). The impact of WLB on job satisfaction of managerial level employees of people's bank (Head office) Sri Lanka. *Journal of management*, 12(1):17-25.
- Saranya, M. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance - a General Perspective. *International Journal on Global Business Management and Research*. 2(2) pp. 1-7
- Sari, R. (2018). Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja dan Manajerial Kepala Sekolah serta Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (1): 16-19.
- Schermerhorn. (2005). *Management 8th ed*. John Wiley & Sons, Inc, USA.



- Siswanto, A.E., (2016). The Determinant of Employee Engagement. *Iqtishadia: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. 6(2):119-130
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri, S. 2001. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Supardi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Budaya Organisasional Kinerja Dosen Dimediasi Kepuasan Kerja Pada “ MMTC” Yogyakarta. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 807-813. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i3.407>
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

