



Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai

Correlation Between Work Life Balance And Job Satisfaction In Employees PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai

Elisabeth Tampubolon & Merri Hafni

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai berjumlah 845 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala work life balance dan skala kepuasan kerja yang diukur dengan menggunakan bentuk skala Likert. Teknik analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,473 atau 47,3%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. Kepuasan kerja tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 74,21 > mean hipotetik = 75 dimana selisihnya lebih dari bilang $SD = 22,198$), dan untuk work life balance tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik = 96,83 > mean hipotetik = 105 dimana selisihnya lebih dari bilang $SD = 20,797$).

Kata Kunci: Work Life Balance, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of this research is to see the correlation between the work life balance and the job satisfaction on the employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. The population of this research are the employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, the amount of the population are 845 people, and the sample are 120 people, the sampling technique that used in this research is purposive sampling. The research method that used is quantitative methods. The correlation of the data uses work life balance scale and a job satisfaction scale which is measured of the data by using a likert scale. The data analysis technique that used is the Product Moment Correlation technique. The results of this research show the significance value of the correlation $p = 0.000 < 0.05$, it means there is a positive correlation between the work life balance and the job satisfaction on the employees of PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai, with a determinant coefficient (r^2) 0.473 or 47.3%. In other words, the hypothesis is accepted. The job satisfaction is classified as moderate leading to low (empirical mean = 74.21 > hypothetical mean = 75 where the difference is more than $SD = 22.198$), and for work life balance is classified as moderate leading to low (empirical mean = 96.83 > hypothetical mean = 105 where the difference is more than $SD = 20,797$).

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction.

How to Cite: Tampubolon, E. & Hafni, M. (2022). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(2) 2022: 115-125

PENDAHULUAN

Dunia organisasi di Indonesia yang berkembang semakin pesat, banyak menarik perhatian para ahli dari berbagai bidang untuk turut serta dalam perkembangan tersebut termasuk di dalam psikologi industri dan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana karyawan yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja.

Disisi lain keberhasilan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tentu adanya peran penting dari kehadiran karyawan, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi dalam suatu perusahaan. Setiap organisasi perlu memikirkan kebutuhan karyawannya supaya kebutuhan setiap karyawan terpenuhi dan mendapatkan kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Bukit, Malusa, Rahmat (2017).

Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, Ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja penting dimiliki oleh karyawan di berbagai jenis industri, termasuk pada industri yang bergerak di bidang produksi sarung tangan berbahan lateks salah satunya PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai yang memiliki 232 karyawan divisi stripping terdiri dari 194 karyawan harian dan 38 karyawan tetap dan diperoleh hasil bahwa mampu memproduksi 135 juta pasang sarung tangan setiap bulannya. (Yulianti, V., & Etikariena, A. 2021)

Dalam berkerja karyawan yang umumnya berusia 31-50 tahun dengan masa kerja minimal 4 tahun mengalami ketidakpuasan kerja diperusahaan tempat karyawan berkerja sekarang.Pernyataan diatas didukung oleh hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai. Fenomena yang terjadi dilapangan peneliti menemukan bahwa masih banyak karyawan sering datang terlambat. Karyawan juga sering mengeluh dikarenakan adanya lembur tiba-tiba dari pihak perusahaan untuk mengejar target produksi. Jika perusahaan belum merekrut karyawan baru maka karyawan dibagian stripping harus lembur agar target produksi terpenuhi. Karyawan yang biasanya bekerja hanya 8 jam dikarenakan lembur karyawan harus bekerja 9 sampai 12 jam, hal ini membuat karyawan kurang senang dalam melaksanakan pekerjaannya karena menambah jam kerja secara tiba-tiba sehingga mengalami kelelahan .

Disamping itu juga karyawan kurang semangat dan tidak merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan karena, selama bekerja mereka harus berdiri selama berjam-jam untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan juga hanya diberi waktu 30 menit untuk beristirahat atau makan siang dengan terburu-buru. Dan juga suara mesin pabrik yang sangat bising menyebabkan banyak diantara karyawan terganggu pendengarannya.

Selain itu, saat bekerja sering terjadinya konflik antar karyawan dikarenakan ada sarung tangan yang hasil tidak bagus atau gagal produksi seperti lengket atau ketipisan hal ini akan menjadi keributan karena saling menuduh bahwa itu box orang lain. Antar asisten dan karyawan juga terkadang sering memiliki hubungan yang tidak baik.

Hal diatas menunjukkan rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dilihat dari sikap mereka yang datang terlambat ,sering mengeluh disaat bekerja sesuai dengan pendapat Herzberg (dalam Maharani & Soetjningsih, 2012) ciri karyawan yang kurang puas dalam bekerja, yaitu : Malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, seringmengeluh, menghindari tanggung jawab pekerjaan hingga meninggalkan pekerjaan tersebut. (Moffan, M., & Handoyo, S. 2020)

Hal ini membuktikan bahwa karyawan disana khususnya pada karyawan bagian divisi stripping merasa tidak puas dengan perusahaan tempat mereka berkerja dengan bebagai masalah atau konflik yang karyawan rasakan saat berkerja sehingga karyawwan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang utuh dari perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya ,tetapi juga lebih lanjut menyatakan bahwa penilaian itu berdasarkan evaluasi dari karakteristik pekerjaan.

Menurut Locke (dalam Wijaya, 2017) kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Hartline dan Ferrel (dalam Huseno, 2016) Mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan karena pencapaian atau keberhasilan suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (dalam Badriyah, 2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Adapun Ciri-Ciri Kepuasan Kerja Menurut Chaerudin, A., Rani, I.H & Alcia, V (2020) yaitu:

- a. Selalu datang tepat waktu, artinya pegawai tersebut menghargai pekerjaannya dan bertanggung jawab atas tugas.
- b. Senang dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu pekerja dalam bekerja berusaha menyukai pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yaitu selalu dapat menerima pekerjaan yang baru dan sulit dengan lapang dada.
- d. Selalu semangat dalam bekerja yaitu pegawai dalam bekerja mempunyai suatu energi yang penuh dalam bekerja.
- e. Betah berada di tempat kerja yaitu karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.
- f. Mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya.
- g. Selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya misalnya seorang guru sejarah selalu belajar dan mengikuti perkembangan sejarah yang terjadi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Mello (dalam Setiorini, 2020) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: Work-life balance, komunikasi dan manajemen, hubungan dengan atasan, faktor individual, pengembangan karir, kopensasi. Kepuasan kerja seorang karyawan tidak terlepas dari kenyamanan dan keseimbangan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, istilah ini dikenal dengan Work Life Balance. (Nugraha, M. 2019)

Menurut Lockwood (dalam Aseptia & Maruno, 2017) work life balance adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama. Work life balance dalam pandangan karyawan adalah dapat menjalankan dan mengelola kewajiban sebagai karyawan yaitu bekerja dan bertanggung jawab terhadap kehidupan dirinya serta keluarga.

Menurut Frame, dkk (dalam Adhiatma & Christianto, 2019) yang mengatakan bahwa work life balance adalah karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain, seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Pandey (dalam Swarnlatha & Rajalakshmi, 2017) mendefinisikan Work-Life Balance adalah keadaan keseimbangan di mana tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang sama.

Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi perusahaan akan dapat mengesampingkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan yang dilakukan untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan, maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Sering kali perusahaan memberikan tugas yang berlebihan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan untuk dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dengan pekerjaannya. Hal Ini menunjukkan bahwa work life balance pada suatu perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya agar kepuasan kerja pada karyawan tetap terjaga.

Adapun Aspek-Aspek Work Life Balance Menurut Fisher, Bulger, Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) yaitu:

- a. WIPL (Work Interference with Personal Life) aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan individu dapat mempengaruhi dan mengganggu kehidupan pribadinya. Misalkan saat individu bekerja, karena pekerjaannya itu sehingga dia tidak memiliki banyak waktu untuk kehidupan pribadinya. Indikatornya: Jumlah jam kerja, waktu bersama keluarga, waktu untuk kehidupan pribadi.
- b. PLIW (Personal Life Interference with Work) aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan individu. Misalnya, ketika individu sedang menghadapi permasalahan dalam kehidupannya, sehingga mengganggu fokus dan kinerja individu di tempat kerja.
- c. PLEW (Personal Life Enhancement of Work) aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan dan aktivitas pribadi individu dapat memberikan peningkatan performa individu dalam bekerja. Misalnya, ketika individu sedang merasakan perasaan senang dan bahagia dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan, maka hal ini dapat mempengaruhi suasana hati individu pada saat bekerja sehingga akan dapat menaikkan performa individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. WEPL (Work Enhancement of Personal Life) aspek ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dikerjakan individu dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya apa yang telah didapatkan berupa ilmu pengetahuan dan keterampilan saat di tempat kerja, memungkinkan individu untuk mempraktikkan dan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan tersebut di kehidupan sehari-hari individu.

Adanya work life balance maka akan timbul kepuasan kerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa work life balance membantu menghasilkan kepuasan kerja. Sama halnya dengan peneliti terlebih dahulu yang dilakukan oleh Efendi (2014) yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada respon positif. (Yulianti, V., & Etikariena, A. 2021).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wenno (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja, dimana variabel work-life balance mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 44,77 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk meneliti Kepuasan Kerja dengan Work-Life Balance pada karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai. Oleh karena itu, judul penelitian ini merupakan Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi work life balance maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah work life balance maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai yang berjumlah 845 karyawan. Dengan sampel berjumlah 120 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling, yang artinya sebuah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sebuah pertimbangan tertentu Sugiyono (2013). Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan dengan kriteria. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2013).

Format likert dengan 4 (empat) alternatif. Sistem penilaian (favourable), dan (unfavourable). Semua pernyataan dalam empat kategori jawaban, masing-masing pernyataan terdiri atas 4 pilihan jawaban. Untuk butir favourable, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item. Unfavourabel, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju

(SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Definisi operasional masing-masing dari variabel penelitian sebagai berikut:

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bersifat relatif yang terdapat pada diri individu yang telah memiliki pekerjaan atau pengalaman kerja. Biasanya perasaan tersebut lebih memunculkan emosional yang bersifat positif dan menyenangkan.

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja oleh Chaerudin, dkk (2020) yang meliputi: selalu datang tepat waktu, senang dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan, selalu semangat dalam bekerja, betah berada di tempat kerja, mempunyai hubungan harmonis dengan karyawan lain dan atasannya, selalu belajar untuk lebih baik sehubungan dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Dengan kemampuan menyeimbangkan tuntutan tersebut karyawan akan tetap menjaga keharmonisan antara tugas dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

Work life balance diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek work life balance oleh Fisher, Bulger, Smith (dalam Wardani & Firmansyah, 2021) yang meliputi: WIPL (Work Interference with Personal Life), PLIW (Personal Life Interference with Work), PLEW (Personal Life Enhancement of Work) WEPL (Work Enhancement of Personal Life).

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik korelasi, Product Moment adalah salah satu teknik korelasi yang kedua variabelnya berskala interval. Alasan digunakan teknik ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungandan tujuan antara variabel bebas (Kepuasan Kerja) dengan variabel tergantung (Work life balance).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (Statistic Packages For Social Science).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data skala beban kerja menunjukkan dari 32 pernyataan terdapat aitem gugur sebanyak 2 aitem gugur yaitu nomor 17, 20 karena skor validitas Corrected Item-Total Correlation < 0,300. Yang berarti ada 30 aitem valid dinyatakan valid karena skor validitas Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,300$.

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks realibilitas yang diperoleh pada skala kepuasan kerja sebesar Cronbachs Alpha = 0,951 artinya skala kepuasan kerja sebagai alat ukur yang dinyatakan reliabel. Berikut tabel setelah uji coba variabel Kepuasan Kerja dan Work life balance. Pada karyawan di PT.Latexindo Toba Perkasa Binjai.

Berdasarkan data skala beban kerja menunjukkan dari 44 pernyataan terdapat aitem gugur sebanyak 2 aitem gugur yaitu nomor 24, 25 karena skor validitas Corrected Item-Total Correlation < 0,300. Yang berarti ada 30 aitem valid dinyatakan valid karena skor validitas Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,300$.

Setelah diketahui validitas aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis reliabilitas (kehandalan). Indeks realibilitas yang diperoleh skala work life balance sebesar Cronbachs Alpha= 0,957 artinya skala work life balance sebagai alat ukur yang dinyatakan reliabel.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa data penelitian alat ukur Kepuasan Kerja dan Work Life Balance berdistribusi normal. Kriteria untuk menenukan normal atau tidaknya data, maka dapat apabila $p > 0,05$ sebarang dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ sebarang dinyatakan tidak normal (Hadi & Sutrisno, 2004) Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Ket
Work Life Balance	96,83	20,797	0,839	0,482	Normal
Kepuasan kerja	74,21	22,198	1,065	0,080	Normal

Kriteria: jika $P(\text{sig}) > 0,05$ maka dinyatakan sebaran normal.

Keterangan :

Mean : Nilai rata-rata

K-S : Koefisien Kolmogorov-Smirnov

SD : Standart Deviasi

P : Signifikansi

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$. Dari hasil tes Kolmogorov-Smirnov. Pada tabel maka disimpulkan sebagai berikut: Variabel work life balance menunjukkan sebaran normal dengan nilai K-S = 0,839 dengan $p = 0,482$ atau $p > 0,05$. Sedangkan variabel kepuasan kerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai K-S = 1,065 dengan $p = 0,080$ atau $p > 0,05$.

Dari hasil uji linearitas bahwa work life balance mempunyai hubungan yang linearitas dengan kepuasan kerja, sesuai dengan kriteria apabila $p \text{ beda} > 0,05$ maka dinyatakan mempunyai sederajat hubungan yang linear Anastasi & Susana(2007)Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji linearitas pada Tabel 6.

Tabel 6
Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Korelasional	r^{xy}	F	P (sig)	Keterangan
X - Y	0,688	0,718	0,899	Linier

Kriteria : jika P Deviation from Linearity $> 0,05$ maka dinyatakan linier.

Keterangan :

X : Work Life Balance

Y : Kepuasan Kerja

F Beda : Koefisien Linearitas

P Beda : Signifikan

Berdasarkan hasil tabel 6 diatas, didapatkan hasil bahwa hasil uji linearitas pada variabel work life balance dengan kepuasan kerja mempunyai nilai linierity $F(\text{Koefisien linearitas}) = 0,718$ dan $P = 0,899$ yang berarti kriteria P beda $> 0,05$ maka dinyatakan linear.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji korelasi, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara work life balance dengan kepuasan kerja dilihat dari nilai koefisien determinan (r^2) = 0,473 dengan $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan positif work life balance terhadap kepuasan kerja.Hal tersebut dapat dilihat pada hasil analisis korelasi pada Tabel 7.

Tabel 7
Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi

Statistik	(r_{xy})	P	(r^2)	BE%	Ket
X - Y	0,688	0,000	0,473	47,3%	Signifikan

Keterangan:

X : Work Life Balance

Y : Kepuasan Kerja

Rxy : Koefisien hubungan antara X dan Y

r^2 : Koefisien determinasi X dan Y

P : Signifikasi\

BE : Bobot sumbangan efektif X terhadap Y dalam pers.

Berdasarkan pada tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat hasil perhitungan skala korelasi antara work life balance dengan kepuasan kerja menunjukkan $r_{xy} = 0,688$. Angka tersebut menunjukkan adanya korelasi searah. Artinya, jika variabel work life balance tinggi maka variabel kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya jika variabel work life balance rendah maka variabel kepuasan kerja rendah.

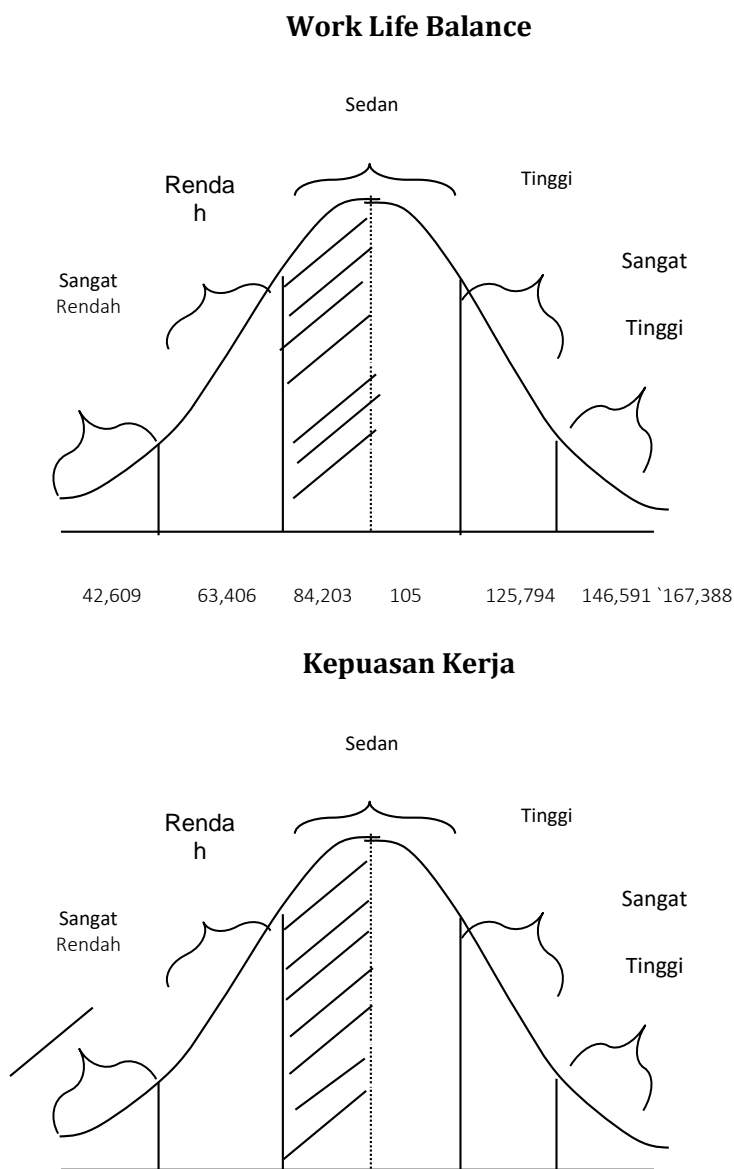
Kemudian, kedua variabel dikatakan memiliki hubungan signifikan jika $p < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian statistik yang tertera pada tabel diatas, didapat $p = 0,000$. Hasil ini berarti hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dengan menunjukkan adanya hubungan positif antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi Stripping. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara work life balance dengan dengan kepuasan kerja.

Tabel 8
Rangkuman Hasil Niai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Ket
		Hipotetik	Empirik	
WLB	20,797	105	96,83	Sedang
Kepuasan kerja	22,198	75	74,21	Sedang

Berdasarkan tabel perhitungan kategoris diatas, dapat diketahui bahwa mean hipotetik untuk kepuasan kerja adalah 75 dengan mean empirik diperoleh data sebesar 74,21 namun selisih mean hipotetik dan empirik tidak melebihi standar deviasi yakni 22,198 , dimana dapat dikatakan kepuasan kerja tergolong sedang mengarah ke rendah dan mean hipotetik work life balance adalah 105 dengan mean empirik diperoleh dari data sebesar 96,83 namun selisih mean hipotetik dan empirik tidak melebihi nilai standar deviasi yakni 20,797, dimana dapat dikatakan work life balance tergolong sedang mengarah kerendah.

Gambar 8.1
Kurva Normal Variabel Work Life Balance



Dengan hasil perhitungan analisis metode product moment, pada 156 karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara work life balance dengan kepuasan kerja dari nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,688$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$, artinya hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara work life balance dengan kepuasan kerja. Dimana semakin rendah work life balance maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan bagian Stripping PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

Dengan koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y sebesar $= 0,473$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh work life balance sebesar 47,3%. Dari hasil penelitian yang diperoleh pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai didapatkan bahwa kepuasan kerja tergolong sedang mengarah ke rendah. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata empirik kepuasan kerja sebesar 74,21, dan nilai hipotetiknya yaitu 75 dengan selisih SD 22,198. Selanjutnya variabel work life balance juga tergolong sedang mengarah ke rendah, karena nilai rata-rata empirik yang diperoleh yaitu 96,83 dan nilai hipotetiknya 105 dengan selisih nilai SD sebesar 20,797.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dian Lestari & Rahardianto (2021) yang berjudul "Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unjani". Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa work life balance yang ada pada dosen berpengaruh positif dengan kepuasan kerja. Dari penelitian ini membuktikan bahwa work life balance memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Adapun kelemahan pada penelitian ini yaitu work life balance berdasarkan fenomena diketahui tergolong rendah dan namun hasil olah data menunjukkan bahwa work life balance karyawan tergolong sedang mengarah ke rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak sesuai dengan fenomena yang didapat oleh peneliti di lapangan.

Alasannya beberapa karyawan kurang terbuka dan jujur dalam menjawab butir-butir skala, mereka cenderung kurang fokus dalam menjawab dan merasa takut kalau setiap butir-butir skala yang mereka jawab akan mempengaruhi pekerjaan mereka, terlihat saat peneliti membagikan kuesioner mereka awalnya menolak dikarenakan takut akan mendapat teguran dari pihak perusahaan kalau menjawab sesuai dengan apa yang mereka rasakan selama bekerja diperusahaan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil korelasi Product Moment diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara work life balance dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi work life balance dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan $r^2 = 0,473$ mengandung arti bahwa work life balance dengan kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 47,3% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Selanjutnya dengan melihat nilai rata-rata diketahui bahwa karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai memiliki kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 74,21 sedangkan work life balance dengan nilai rata-rata 96,83.

Berdasarkan perhitungan kategoris didapatkan kepuasan kerja tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik $= 74,21 >$ mean Hipotetik 75 dimana selisihnya lebih dari bilang SD $= 22,198$), dan untuk work life balance tergolong sedang mengarah ke rendah (mean empirik $= 96,83 >$ mean hipotetik $= 105$ dimana selisihnya lebih dari bilang SD $= 20,797$).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiatma, W., & Christianto, L. P. (2019). *Suara Psikologi*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moral Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Anastasi, A. U., & Susana. (2007). *Tes Psikologi Edisi ke7*. PT. Indeks.
- Anastasya, Y., Safarina, N., & Safuwani, S. (2021). Hubungan antara Manajemen Waktu dengan Kecenderungan FoMO selama Pandemi COVID-19 pada Ibu Bekerja. *Jurnal Diversita*, 7(1), 36-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4530>
- Asepti, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77-85.

- Atrizka, D., Mariatin E., Rahmi L (2015), Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja,, *Analitika*: 7 (2): 129-140
- Badri, M., Azhar A., (2011), Pengaruh *Locus Of Control* dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, *Analitika*: 3 (1): 29-36
- Badriyah, M. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Pustaka Setia.
- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alcia, V. (2020). SUMBER DAYA MANUSIA : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.Yogyakarta. CV.Jejak.
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Damayanti, N., Martinus T., (2012) Perbedaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, *Analitika*: 4 (1): 31-37
- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Dewi, A.H., & Aisyah, S. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSU Haji Medan. *Jurnal Diversita*, 3 (2): 55-62.
- Dian Lestari, & Rahardianto. (2021). Work Life Balance And Job Satisfaction Of Lecturer In Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 1491-1504. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i5.315>
- Dwiasuti, D., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 28-39. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- Efendi, Z. (2014). Hubungan Antara Work Life Balance Initiatives dan Employee Engagement Terhadap Kerja Pada Tenaga Profesional Lembaga Pendidikan X. *Jurnal Psikologi*, 34.
- Finche, (2009), Hubungan Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Staf Pengajar Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, *Analitika*: 1 (1): 45-55
- Findy,S. & Emmy, M. 2017 ,*Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara*, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9
- Hartanto, H. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Jenis Stimulus Flanker terhadap Performansi Fungsi Eksekutif dan Akurasi Memori Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(2), 114 - 125. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2821>
- Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 123-129. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai. Media Nusa Creative.
- Isriadi, T.S., Zulkarnain, (2012), Kaitan antara Kebahagiaan Pekerja dan *Employee Engagement* Studi Empirikal, *Analitika*: 4 (2): 87-92
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Lubis, R., Hasni N.L., (2009), Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Aceh Barat Daya, *Analitika*: 1 (2): 22-33
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114

- Lukman, I., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 126-135. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Maharani, K. D., Soetjningsih, C. H., Psikologi, F., Kristen, U., & Wacana, S. (2012). PERBEDAAN KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI LOCUS OF CONTROL Pendahuluan. 1985.
- Mariatin, E., Yurina R.S., (2012) Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja. *Analitika*: 4 (1): 43-48
- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 119-126. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Murniasih, F., & Seniati, A. (2019). Pengaruh Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange dan Masa Kerja terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru SMA. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 9-18. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2452>
- Nadzif, M., & Yudiarto, A. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan antara Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Diversita*, 7(1), 43-52. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4549>
- Nasution, M.Z., Nefi D., (2011), Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Medan, *Analitika*: 3 (1): 37-43
- Nasution, N.M.S. & DR., M. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja pada perawat RSJ Prof.Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3 (2): 79-86.
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Analitika*: 5 (2): 33-42
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104,
- Nugraha, M. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 19-23. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Ridwan, (2017), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur, *Jurnal Diversita*, 3 (2): 101-110.
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat.
- Romaully, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 149-160. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Sabila, L., Mariatin, E., & Budiman, Z. (2019). Pengaruh Persepsi Gaji dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sekretaris di PT Prudential Life Assurance Prudadvance Medan *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 170-179.
- Sarina, S. (2018). Gambaran Psychological Well-Being Pekerja Sosial Dian Bersinar Foundation Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(1), 16-25. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i1.1567>
- Sarinah, Azhar A., (2010), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Komitmen terhadap Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO), *Analitika*: 2 (2): 63-75
- Sasmita, N., & Mustika, M. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program "I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 105-114. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2666>
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, *Analitika*: 7 (1): 39-49
- Setiorini, A. (2020). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Klinik Kesehatan di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 61.
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115-125. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Simanjuntak, C.W. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Model Pengembangan Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 1-9,
- Simatupang, M., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 95-104. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Siregar, C.Y., Suryani H., (2013) Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 5 (1): 11-17

- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33-36. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Thamrin, A., (2009), Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 1 (2): 48-61.
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). Work Life Balance Para Pekerja Buruh. PT.Nasya Expanding Management.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT.PLN Parsero Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 49.
- Wijaya, H. C. (2017). Perilaku Organisasi. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yulianti, V., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 7(1), 30-35. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4474>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>
- Zulkarnain, Suryani H., (2010), Pengaruh Sikap, Pendidikan, Pelatihan, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan, *Analitika*: 2 (2): 99-107