

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT PLN PERSERO AREA AMBON

Maryo Wildo Wenno
Satya Wacana Christian University
maryowenno88@gmail.com

ABSTRACT

Every organization expects every employee to have a high level of job satisfaction. This study aimed to see the relationship between work life balance and job satisfaction by using quantitative methods with product moment correlation technique from Carl Pearson. Hypothesis in this research was a positive and significant correlation between work life balance and job satisfaction. The population of this research was permanent employees who have been married at PT PLN Ambon Area counted 81 people. From product moment correlation analysis obtained positive correlation and significant. The result of statistical analysis obtained showed that there was a positive and significant relationship between work life balance and job satisfaction at employees in PT PLN Persero Ambon Area.

ABSTRAK

Setiap organisasi mengharapkan setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi *Product Moment* dari Carl Pearson. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan tetap yang sudah menikah di PT PLN Area Ambon sebanyak 81 orang dan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Dari analisa korelasi product moment diperoleh hasil korelasi positif dan signifikan. Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon

Kata Kunci: Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi sekarang ini mengakibatkan kemajuan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan semuanya itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sehingga di era globalisasi sekarang ini menuntut setiap individu untuk meningkatkan kualitasnya dalam segi kemampuan maupun keterampilan, agar dapat bersaing dengan individu yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi sebuah perusahaan. Kualitas tenaga kerja adalah faktor penting dari aspek Sumber daya manusia yang turut menentukan kesuksesan perusahaan (Pfeffer 1994; Snell, Youndt, dan Wright 1996). Namun setiap karyawan memiliki tujuannya masing-masing. Selain dari tujuan perusahaan yang harus ia capai, setiap karyawan juga memiliki tujuan lain untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadinya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan dari setiap karyawannya agar mereka dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Jika perusahaan mampu memengaruhi kepuasan kerja karyawan maka akan memperoleh banyak sekali manfaat. Menurut Nitisemito (2002) manfaat kepuasan kerja yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, ongkos per unit dapat diperkecil. Menurut Herzberg (dalam Sumantri, 2001), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. PLN Persero Area Ambon, sebagian merasa bahwa gajinya cukup dan lebih sehingga puas terhadap gaji namun juga ada yang merasa gaji yang didapatkan kurang sehingga kurang puas terhadap gaji yang didapatkan. Karyawan yang telah berkeluarga lebih merasa kurang puas dengan gaji yang didapatkan karena mereka menggunakan gaji tersebut tidak hanya untuk kebutuhan pribadi namun juga kebutuhan keluarga. Fenomena lain yaitu bahwa ditempat kerja kadang-kadang terjadi kesalahpahaman yang diakibatkan oleh kurangnya komunikasi antar karyawan atau salah persepsi antar komunikasi karyawan. Sehingga membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Selain itu dalam perusahaan kurang adanya pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki performa yang baik.

Berdasarkan hasil survei dari Jobstreet.com (2014) kepada 17.623 koresponden menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, karakter atasan militer/paternalis/acuh tak acuh, dan tidak memiliki *work life balance* (tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi). Dari keempat faktor tersebut, yang mempunyai pengaruh terbesar yaitu tidak memiliki *work life balance*. Sebesar 85% koresponden dari survei mengaku kalau mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Burt (dalam As'ad, 2004) yaitu keadaan keluarga karyawan. Oleh sebab itu, sebagai seorang pegawai yang sudah memiliki keluarga dituntut untuk dapat mengatur keseimbangan antara pekerjaan yang memberikan penghasilan untuk melanjutkan kehidupan dengan tanggung jawab sebagai bagian dari keluarga. Hal ini disebut keseimbangan kehidupan-kerja atau *work life balance*.

Fisher, et al (2003) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi

diri sendiri. Jika individu dapat melakukan kedua tanggung jawab sebagai pekerja dan sebagai bagian dari keluarga maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik pada saat di kantor sehingga tidak perlu terbebani dengan permasalahan atau status telah berkeluarga.

Oleh sebab itu, kombinasi dukungan keluarga dan organisasi tentunya akan lebih baik dalam mengurangi “benturan-benturan” tanggung jawab yang ada. Dukungan personal maupun organisasi sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan konflik kepentingan antara pekerjaan dan keluarga, dimana ada perbedaan yang sangat signifikan antara pekerja yang didukung keluarga dan pekerja yang tidak didukung keluarga (Friedmandan Greenhaus, dalam Lockwood, 2003).

Dengan adanya *work life balance* maka akan timbul kepuasan kerja, atau dapat dikatakan bahwa *work life balance* membantu menghasilkan kepuasan kerja. Jika *work life balance* dalam suatu organisasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hochchild (1997), yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada “respon positif”.

Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Sumaiti (2010) mengenai *the work life balance and job satisfaction in oil and gas orginasations in the UAE context* menghasilkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan penelitian sebelumnya terdapat hasil yang pro dan kontra, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja

Definisi Kepuasan Kerja

Spector (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) yaitu:

- a. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b. Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi.
- c. Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin.
- d. Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.
- e. Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu kepuasan terhadap reward yang diberikan terhadap performa yang baik.
- f. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap peraturan-peraturan dan prosedur perusahaan.
- g. Rekan kerja (*cowokers*) yaitu kepuasan terhadap rekan kerja.
- h. Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan yang dilakukan.
- i. Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin didalam organisasi

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Burt (dalam As'ad, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain hubungan antara pimpinan dengan pegawai, kondisi fisik dan situasi kerja, sugesti dari teman kerja.
- b. Faktor individual yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang saat bekerja, jenis kelamin.
- c. Faktor luar antara lain keadaan keluarga karyawan/pegawai, rekreasi, pendidikan..

2.2. Work Life Balance

Definisi Work Life Balance

Fisher, dkk (2003) menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri.

Aspek-Aspek Work Life Balance

Hayman (2005) menggolongkan *work life balance* ke dalam 4 dimensi yaitu:

- a. WIPL (*work interference with personal life*) yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan individu dapat mengganggu kehidupan pribadinya.
- b. PLIW (*personal life interference with work*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya.
- c. WEPL (*Work/Personal enhancement life*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja.

2.3. Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja

Fisher, dkk (2003) yang menyatakan bahwa *work life balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu baik ditempat kerja dan aktivitas lain diluar kerja yang didalamnya terdapat *individual behavior* dimana hal ini dapat menjadi sumber konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi diri sendiri. *Individual behavior* yaitu dimana individu melakukan suatu tindakan bagi dirinya sendiri yaitu baik dalam bekerja maupun melakukan kegiatan untuk dirinya sendiri diluar dari jam kerja. Hal ini dapat saja dilakukan oleh individu yaitu apabila individu yang telah berkeluarga maka ia akan memiliki tanggung jawab untuk hidup berkeluarga dan menjalankan pekerjaan sebagai tanggung jawab sehingga apabila individu tidak dapat mengatur waktu untuk kedua hal ini maka dapat terjadi konflik yaitu individu harus mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Apabila individu tidak dapat mengatur waktu maka individu dapat dikatakan tidak memiliki *work life balance* yang baik namun jika individu dapat mengatur waktu yang baik maka individu akan bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang ada dikantor sehingga menimbulkan kepuasan kerja karena selama bekerja menghasilkan emosi positif atau keadaan yang menyenangkan.

Pekerja dengan keseimbangan waktu yang baik dan kehidupan sosial yang menyenangkan, akan memiliki *Employee Engagement* yang tinggi (Bakker dkk, 2008) dan akan mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaannya. Sehingga apabila karyawan yang telah berkeluarga memiliki kemampuan untuk mengatur keseimbangan dalam kehidupannya

dan pekerjaan maka Ia dapat merasakan kepuasan kerja.

2.4. HIPOTESIS

Berdasarkan fenomena, tinjauan pustaka, dan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis membuat hipotesis :

Terdapat hubungan positif signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *work life balance* maka kepuasan kerja juga semakin rendah.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Variabel

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel bebas *work life balance* dan variabel tergantung kepuasan kerja.

3.2. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja di PT PLN Persero Area Ambon dengan jumlah 81 orang. Dimana jumlah ini yaitu pekerja atau karyawan yang masih aktif dan telah menikah di PT PLN Persero Area Ambon. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2013). Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh karena populasi yang tidak terlalu banyak sehingga populasi dapat digunakan semuanya untuk menjadi sampel penelitian.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua buah skala yang masing-masing mengukur variabel *work life balance* dan kepuasan kerja.

Skala Work Life Balance

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan untuk mengukur *work life balance* yaitu *work life balance scale* yang divalidasi oleh Hayman (2005) dari Fisher, et al (2003). Skala ini terdiri dari 15 aitem dan di bagi sesuai dengan 3 aspek *work life balance*. 7 aitem untuk *work interference with personal life*, 5 aitem untuk *personal life interference with work*, dan 3 aitem untuk *work/personal enhancement life*. Skala ini memiliki nilai *alpha*

cronbach akhir untuk ketiga faktor tersebut meliputi 0,93 untuk WIPL, 0,85 untuk PLIW, dan 0,69 untuk WPLE. Nilai validitasnya yaitu diatas 0,35 (Hayman, 2005).

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas yang diperoleh pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel *work life balance* dengan menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dan skala terpakai (*try-out terpakai*), mendapatkan hasil sebesar α 0,774. Nilai *item correlation total* bergerak antara 0,290 sampai 0,612.

Skala Kepuasan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu *job satisfaction survey* yang dibuat oleh Spector (1997) yang terdiri dari 9 Aspek yaitu gaji (*pay*) yaitu gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja (*cowokers*), sifat pekerjaan, dan komunikasi. Skala ini terdiri dari 36 aitem dengan nilai reliabilitas tes-retes sebesar 0.71 dan nilai koefisien alfa 0.91. Nilai validitasnya yaitu berkisar antara 0.61 sampai 0.8 untuk setiap aspeknya menurut Spector (dalam Akbar, 2011).

Berdasarkan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach* dan skala terpakai (*try-out terpakai*), diperoleh hasil sebesar α 0,942. Nilai *item correlation total* bergerak antara 0,251 sampai 0,854.

3.4. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisa data adalah teknik *corelation product moment* dari *Karl Pearson*, dengan bantuan program SPSS 16.0 *for Windows* dalam proses komputasinya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif Skala *Work Life Balance* dan Kepuasan kerja
Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
<i>Work Life Balance</i>	81	44.78	5.901	28	56
Kepuasan Kerja	81	95.15	16.055	64	121

Sumber: Penulis, 2018

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variable *work life balance* diperoleh data *mean* 44,78 dan standar deviasi 5,901. Untuk variable kepuasan kerja diperoleh data *mean* 95,15 dan standar deviasi 16,05.

a. *Work life balance*

Tabel 2. Kategori *Work Life Balance*

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean
1.	$100,8 \leq x \leq 120$	Sangat Tinggi	33	40 %	95,14
2.	$81,6 \leq x \leq 100,8$	Tinggi	29	35 %	
3.	$62,4 \leq x < 81,6$	Sedang	19	23 %	
4.	$43,2 \leq x < 62,4$	Rendah	0	0	
5.	$24 \leq x < 43,2$	Sangat Rendah	0	0	

Sumber: Penulis, 2018

Data tersebut menunjukkan tingkat *work life balance* yang berbeda-beda. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0%, kategori rendah sebesar 0%, kategori sedang sebesar 24%, kategori tinggi sebesar 56% dan kategori sangat tinggi sebesar 18% dengan *mean* / rata-rata yang diperoleh adalah 44,77%. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa *work life balance* karyawan di PT PLN Persero Area Ambon tergolong tinggi.

b. Kepuasan kerja

Tabel 3. Kategori Kepuasan Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	%	Mean
1.	$50,4 \leq x \leq 60$	Sangat Tinggi	15	18%	
2.	$40,8 \leq x \leq 50,4$	Tinggi	46	56%	44,77
3.	$31,2 \leq x < 40,8$	Sedang	20	24%	
4.	$21,6 \leq x < 31,2$	Rendah	0	0	
5.	$12 \leq x < 21,6$	Sangat Rendah	0	0	

Sumber: Penulis, 2018

Data di atas menunjukkan tingkat kepuasan kerjayang berbeda-beda. Pada kategori sangat rendah didapati persentase sebesar 0%, kategori rendah sebesar 0%, pada kategori sedang diperoleh 23%, kategori tinggi sebesar 35% dan kategori sangat tinggi sebesar 40% dengan *mean* / rata-rata yang diperoleh adalah 95,14%. Berdasarkan *mean* yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerjakaryawan di PT PLN Persero Area Ambon tergolong sangat tinggi.

4.2. Hasil Uji Asumsi Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi ($p > 0,05$) yang didapat dari hasil analisa menggunakan program SPSS 16.0.

Hasil perhitungan uji kolmogorov-smirnov Z diperoleh besar nilai K-S-Z variabel *work life balance* sebesar 1,310 dengan nilai sign. = 0,065 ($p > 0,05$) dan nilai K-S-Z variabel kepuasan kerja sebesar 1,030 dengan nilai sign. = 0,239 ($p > 0,05$), dari data tersebut artinya kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja adalah linear, yaitu *deviation from linearity* sebesar 1,570 ($p > 0,05$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,088 ($p > 0,05$). Oleh sebab itu kedua variabel tersebut berkorelasi linear.

Tabel 4. Korelasi antara *Work Life Balance* dan Uji Korelasidan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		<i>Work Life Balance</i>	Kepuasan Kerja
<i>Work Life Balance</i>	Pearson Correlation	1	.337**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	81	81
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.337**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Penulis, 2018

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan korelasi positif sebesar 0,337. Dimana menurut Sugiyono (2013) 0,337 termasuk dalam korelasi rendah. Dan hasil diatas menunjukkan hubungan yang signifikan yaitu 0,001 ($p < 0,05$). Hasil analisis statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Area Ambon.

4.3. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment Pearson* antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerjamenunjukkan $r_{xy} = 0,337$ dengan signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menandakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumaiti (2010) mengenai *the work life balance and job satisfaction in oil and gas orginasations in the UAE context* menghasilkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa apabila *work life balance* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi dan sebaliknya apabila *work life balance* rendah maka kepuasan kerja juga rendah.

Menurut Burt (dalam As'ad, 2004) salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor luar yaitu keadaan keluarga karyawan. Dalam hal ini keadaan keluarga yang

dimaksud ialah bagaimana setiap karyawan dapat mengatur waktu yang baik untuk bekerja dan untuk keluarga sehingga dalam kehidupan bekerja dan berkeluarga terjadi waktu yang seimbang antara urusan keluarga dan urusan pekerjaan. Jadi, keseimbangan kehidupan kerja atau *work life balance* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Frame dan Hartog (dalam Moedy, 2013) *work life balance* berarti 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.

Namun dalam bekerja, sering kali terdapat konflik yang diakibatkan kurang seimbangnya pekerjaan dan urusan keluarga yang membuat individu tidak nyaman dalam bekerja karena memiliki konflik sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menjadi isu mengenai perbedaan peran dalam rumah tangga yang membayangi penempatan karir dan tanggung jawab pada wanita sekalipun, yang sebenarnya masalah ini merupakan masalah pria dan wanita (Triyati, 2003).

Konflik pekerjaan dan keluarga dapat ditimbulkan akibat adanya tekanan dalam lingkungan kerja. Selain itu, tekanan juga dapat berasal dari lingkungan keluarga itu sendiri yang dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan dan keluarga (Lathifah, 2008). Dari penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa apabila individu mengalami ketidakseimbangan waktu kerja dan keluarga maka individu akan merasakan konflik yang membuat dirinya tidak nyaman baik dalam bekerja maupun dalam keluarga. Sehingga apabila dalam bekerja merasakan ketidaknyamanan maka performa kerja individu dapat terganggu yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

Dari hasil penelitian korelasi antara *work life balance* dan kepuasan kerjaterdapat sumbangan efektif *work life balance* sebesar 11,35% terhadap kepuasan kerjadan 88,65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain menurut Sutrisno (2010) seperti faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. Faktor selanjutnya yaitu sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar

karyawan maupun karyawan dengan atasan, dan faktor ketiga yaitu finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat *work life balance* pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon menurut data yang diperoleh yaitu pada kategori sangat tinggi sebesar 18% berjumlah 15 orang, pada kategori tinggi sebesar 56% berjumlah 46 orang, pada kategori sedang sebesar 24 % berjumlah 20 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat *work life balance* karyawan di PT PLN Persero Area Ambon berada dikategori tinggi dengan rata-rata sebesar 44,77%. Hal ini dikarenakan karena mungkin keluarga dari setiap karyawan mendukung setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pasangan sehingga meskipun sibuk dengan pekerjaan namun tidak menjadi masalah bagi pasangan maupun anggota keluarga. Hochchild (1997), yang menjelaskan bahwa karyawan akan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika dalam lingkungan pekerjaannya ada “respon positif”. Respon positif dalam hal ini yaitu dimana pasangan dalam keluarga maupun anggota keluarga mendukung setiap pekerjaan dan memberikan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa tingkat kepuasan kerjapada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon menurut data yang diperoleh yaitu pada kategori sangat tinggi sebesar 40% berjumlah 33 orang, pada kategori tinggi sebesar 35% berjumlah 29 orang, pada kategori sedang sebesar 23% berjumlah 19 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif tingkat kepuasan kerjakaryawan di PT PLN Persero Area Ambon berada dikategori sangat tinggi dengan rata-rata sebesar 95,14%. Hal ini dikarenakan setiap karyawan bekerja dengan dukungan keluarga sehingga karyawan bekerja dengan perasaan senang. Seperti yang dikatakan oleh Davish (2002) yaitu kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan hasil persepsi pengalaman masa kerjanya. Sehingga karyawan di PT PLN Persero Area Ambon karena bekerja dengan baik dan perasaan senang membuat jalannya organisasi menjadi baik. Menurut Robbins (2009) organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan ditempat kerja maka

cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk memerhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti *work life balance*. karena semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara *work life balance* dan kepuasan kerja. Yang berarti bahwa jika *work life balance* semakin tinggi maka kepuasan kerja juga semakin tinggi dan sebaliknya apabila *work life balance* semakin rendah maka kepuasan kerja juga semakin rendah.
2. Tingkat *work life balance* pada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon tergolong tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 44,77%. Artinya karyawan di PT PLN Persero Area Ambon sudah memahami dan menerima berbagai aspek kehidupan mengenai *work life balance*
3. Tingkat kepuasan kerjapada karyawan di PT PLN Persero Area Ambon tergolong sangat tinggi. Dapat dilihat dari rata-rata subjek yaitu 95,14%. Artinya karyawan di PT PLN Persero Area Ambon sudah memahami dan menerima berbagai aspek kepuasan kerja.

5.2. Saran

1. Bagi Karyawan
Tetap meningkatkan *work life balance* dalam bekerja dengan mendapatkan dukungan dari keluarga, serta mempergunakan waktu istirahat atau waktu libur untuk membagi waktu dengan keluarga. Dengan demikian keluarga tetap mendapatkan waktu diluar jam kerja. Sehingga apabila pengaturan waktu antara keluarga dan pekerjaan seimbang maka akan terjadi kepuasan kerja.
2. Bagi Instansi
Memperhatikan waktu istirahat dan waktu lamanya bekerja setiap karyawan dalam hal ini waktu libur untuk setiap karyawan. Sehingga karyawan dapat bekerja dan memiliki waktu untuk keluarga.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penulis menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti

gaya kepemimpinan, interaksi sosial antar sesama karyawan maupun dengan atasan, sikap terhadap pekerjaan, kesejahteraan karyawan, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M.(2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: penerbit Liberty.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187-300.
- Efendi, Z. (2014). Hubungan Antara *Work-Life Balance Initiatives* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Profesional Lembaga Pendidikan X. *Tesis*. Yogyakarta: S2 Magister Profesi Universitas Gajah Mada
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. *Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. 1-26.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13.1. 85-91.
- Hochschild, A.R. (1997). When Work Becomes Home and Home Becomes Work. *California Management Review*, 39 (4), 79-97.
- JobStreet. (2014). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diunduh dari <http://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.WtgZ69CyTqB>. Diakses pada 18 Januari 2018.
- Lockwood, N.R. (2003). Work/Life Balances : Challenges And Solutions. *HR Magazine, Alexandria* 48(6):S1
- Moedy, D.M.R. (2013). Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Nitisemito, A.S. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Snell, S. A., Youndt, M. A., & Wright, P. M. (1996). Establishing a framework for research in strategic human resource management: Merging resource theory and organizational learning. In G. Ferris, (ed.). *Research in Personnel and Human Resources Management*. 14. 61-90.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consuquences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____.(2011). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta
- _____.(2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumantri, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran
- Sumaiti, R. S. A. (2010). The Work Life Balance and Job Satisfaction in Oil and Gas Organisations in The UAE context. *Skripsi. Fakultas Bisnis Universitas British Dubai*.