

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar

The effect of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction at the Shared Service Unit of PT. Telkom Regional VII Makassar

¹Abdi Akbar Idris, ²Siti Hasbiah,

¹²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

*Email: ¹abdi.akbar@unm.ac.id, ²hasbiahsitti@gmail.com

Abstract

The influence of globalization during the industrial revolution on companies has caused changes and competition has become increasingly competitive. Human resources are one of the most important factors in facing global competition, so it is necessary to pay attention to their quality. This study aims to determine the effect of work life balance as an aspect that needs to be considered by companies because it affects job satisfaction and employee performance. This research was conducted at the Shared Service Unit of PT. Telkom Regional VII Makassar with a total of 38 respondents. This research is a quantitative research with a descriptive approach and is a population study. This study analyzes the effect of work life balance on employee job satisfaction. The results of the study show that work life balance as a whole is included in the High category. This shows that the work life balance of employees at the Shared Service Unit of PT. Telkom Regional VII Makassar has been running well as expected by employees at the Shared Service Unit of PT. Telkom Regional VII Makassar. Meanwhile, based on the simple regression results, the variable shows an R value (correlation) of 0.317. The R Square value of 0.317 equals 31.7%, so it can be concluded that the work life balance variable (X) influences the job satisfaction variable (Y) by 31.7%.

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfacton, Human Resources*

Abstrak

Pengaruh globalisasi di masa revolusi industri pada perusahaan telah menyebabkan perubahan dan persaingan menjadi semakin kompetitif. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam menghadapi persaingan global sehingga perlu diperhatikan kualitasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja sebagai aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan merupakan penelitian populasi. Penelitian ini menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan, keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar telah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar. Sementara berdasarkan hasil regresi sederhana variabel menunjukkan nilai R (korelasi) 0.317. Nilai R Square 0.317 sama dengan 31.7%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 31.7%.

Kata kunci: *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Pengaruh globalisasi di masa revolusi industri pada perusahaan telah menyebabkan perubahan dan persaingan menjadi semakin kompetitif. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan mampu bersaing serta memenuhi kebutuhan konsumen. Dewi et al., (2021:1) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menghadapi persaingan global, yaitu dengan menciptakan SDM yang berkualitas serta memiliki keterampilan dan daya saing yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah menciptakan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan tolak ukur perasaan karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang akan menggambarkan perasaan berupa rasa puas atau tidak puas dalam bekerja sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Sujati (2018:2-3) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk dapat berkembang dan dijadikan sebagai tujuan organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Keseimbangan kehidupan kerja melibatkan kemampuan karyawan dalam mengatur waktu terkait banyaknya tuntutan hidup secara bersamaan, dimana dalam hal ini karyawan memiliki peran ganda dalam tingkat keterlibatan. Westman et al., (Saina et al., 2016:2) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan penilaian atas sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan terhadap keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis dalam peran di kehidupan kerja dan di kehidupan pribadi karyawan, serta tidak terjadi konflik antara kedua peran tersebut.

Untuk mengetahui data tingkat kepuasan kerja karyawan pada Unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*, peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang diuji kepada 10 karyawan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa nyaman dan menikmati suasana kerja.	0%	90%	10%	0%
2	Gaji diterima sebanding dengan beban kerja yang diberikan.	0%	60%	40%	0%
3	Kebijakan promosi dilakukan dengan adil.	0%	100%	0%	0%
4	Atasan membantu saya ketika sedang kesulitan dalam pekerjaan.	0%	90%	10%	0%
5	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja.	0%	100%	0%	0%

Berdasarkan hasil pra-penelitian kuesioner mengenai kepuasan kerja pada karyawan unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar* terdapat respon

yang memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum optimal. Terdapat 1 responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Saya merasa nyaman dan menikmati suasana kerja”, terdapat 4 responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Gaji diterima sebanding dengan beban kerja yang diberikan”. dan terdapat 1 responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Atasan membantu saya ketika sedang kesulitan dalam pekerjaan”. Hal ini menandakan bahwa suasana kerja yang nyaman belum dirasakan oleh seluruh karyawan karena terdapat perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dengan sesuatu yang didapatkan karyawan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat memicu konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Untuk mengetahui data tingkat keseimbangan kehidupan kerja pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar, peneliti melakukan penyebaran kuesioner yang diuji kepada 10 karyawan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan tidak membuat saya sulit untuk menyisihkan waktu untuk menjalani akhir pekan dengan tenang.	20%	60%	20%	0%
2	Aktivitas dalam kehidupan pribadi tidak menguras tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja.	100%	0%	0%	0%
3	Saya merasa puas karena sudah menjalankan peran dengan baik di kehidupan kerja dan di kehidupan pribadi.	20%	60%	20%	0%

Berdasarkan hasil pra-penelitian kuesioner mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar terdapat respon yang memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja belum terpenuhi. Terdapat 2 responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Pekerjaan tidak membuat saya sulit untuk menjalani kehidupan pribadi” dan terdapat 2 responden yang tidak setuju terhadap pernyataan “Saya merasa puas karena sudah menjalankan peran dengan baik di kehidupan kerja dan di kehidupan pribadi”. Hal ini menandakan bahwa masih terdapat karyawan yang belum merasa puas karena pekerjaan membuat karyawan sulit untuk menjalani akhir pekan dengan tenang dan karyawan belum menjalankan perannya dengan baik di kehidupan kerja dan di kehidupan pribadi.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi turunnya kepuasan kerja yang terjadi pada unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar, peneliti berfokus terhadap seberapa besar pengaruh keseimbangan kehidupan kerja yang terjadi pada unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*”.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Hasibuan (Aulia, 2021:25) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional berupa perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dinikmati pada pekerjaan, luar pekerjaan, maupun kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Robbins (Susanti, 2016:3) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya penghargaan yang didapatkan seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka dapat.

Ramadhan dan Mujiati (2018:742-743) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri; 2) Gaji; 3) Kesempatan promosi; 4) Pengawasan; dan 5) Rekan kerja.

2.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Andarini (2020:10) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu bentuk keseimbangan yang dimiliki karyawan dalam kehidupannya dimana mereka tidak melupakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan aspek-aspek dalam kehidupan pribadinya. Katherine (Sarikit, 2017:85) mengemukakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu hal yang dibutuhkan karyawan, sehingga perlu untuk diraih dan dikelola. Makna dari kata seimbang disini tidak berarti membagi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, namun keseimbangan berarti karyawan berhasil mengelola semua tanggung jawab yang dimiliki pada kedua aspek kehidupannya.

McDonald dan Bradley (Pangemanan et al., 2017:2) mengemukakan bahwa *work-life balance* memiliki 3 indikator, yaitu: 1) Keseimbangan waktu; 2) Keseimbangan keterlibatan; 3) Keseimbangan kepuasan.

METODE

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:41-42) mengemukakan bahwa variabel penelitian merupakan konsep yang memiliki berbagai macam (variasi) nilai. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas: 1) Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X); dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini yaitu 38 orang yang merupakan keseluruhan dari karyawan aktif pada unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*. Jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, jadi sampel dalam

penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan aktif pada unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar yaitu sebanyak 38 orang.

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan terkait variabel penelitian kepada seluruh responden penelitian.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, yang dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar. Model regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Nilai prediksi variabel dependen

a = Konstanta, yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel yang didasarkan variabel X

X = Variabel independen

HASIL PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar telah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar.

Dari 6 pernyataan pada variabel keseimbangan kehidupan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan mengenai “saya merasa puas karena sudah menjalankan peran dengan baik di kehidupan kerja dan di kehidupan pribadi” memiliki skor sebesar 122 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar dapat memenuhi kebutuhan dalam kehidupan kerja dan di kehidupan pribadinya karena karyawan sudah menjalankan peran dengan baik.

Pernyataan yang memperoleh skor paling rendah adalah pernyataan mengenai “pekerjaan tidak membuat saya sulit untuk menyisihkan waktu untuk menjalani akhir pekan dengan tenang” yang memperoleh skor sebesar 110 meskipun begitu termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar dapat menjalani aktivitas dalam kehidupan pribadinya dengan tenang karena tidak terganggu oleh pekerjaan, namun belum dirasakan secara merata oleh semua karyawan.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*

Abdi Akbar Idris, Siti Hasbiah
DOI: 10.54443/sinomika.v1i6.897

Dari 10 pernyataan pada variabel kepuasan kerja yang memperoleh skor tertinggi adalah pernyataan mengenai “Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja” memiliki skor sebesar 123 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan pada Unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar* memiliki sikap saling mendukung satu sama lain dan memiliki hubungan kerja yang baik sehingga memperoleh penilaian yang baik.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*. Dengan demikian semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada Unit *Shared Service PT. Telkom Regional VII Makassar*.

Sementara dari bantuan aplikasi program SPSS versi 26, didapatkan output hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.298	1.728

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” diatas, diketahui nilai R (korelasi) adalah sebesar 0.317. Nilai R Square 0.317 sama dengan 31.7%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 31.7%.

Hasil Analisis T Hitung:

Tabel 2

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.876	2.855		6.612	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.633	.155	.563	4.091	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari output di atas, didapatkan nilai Constant (a) sebesar 18,876, sedangkan nilai keseimbangan kehidupan kerja (b/koeffisien regresi) sebesar 0.633. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$
$$Y = 18,876 + 0.633$$

Nilai konstanta sebesar 18,876 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 18,876. Nilai koefisiensi regresi X sebesar 0.633 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai keseimbangan kehidupan kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0.633. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah positif.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t hitung sebesar $4,091 > t$ tabel 1,688, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, keseimbangan kehidupan kerja secara keseluruhan masuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar telah berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar. Sementara berdasarkan hasil regresi sederhana variabel menunjukkan nilai R (korelasi) 0.317. Nilai R Square 0.317 sama dengan 31.7%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 31.7%. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan pada Unit *Shared Service* PT. Telkom Regional VII Makassar.

SARAN

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan terus mengembangkan penelitian ini dan menambahkan variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyuwali spa'n Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21-34.
- Andarini, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Perawat RSJD DR. RM. Soedjarwadi Klaten.
- Dewi, R. V., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Insan Cendekia Mandiri.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003), 1-8.
- Ramadhan, A. M., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Journal Manajemen Unud*, 7(2), 730-758.
- Sujati, Y. G. (2018). *Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
- Saina, I. R., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, IV(III), 1-9.
- Susanti, M. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja. *Jurusan Administrasi Pendidikan*, 1-7.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82-91.