
WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA DI FOR PROFIT ORGANIZATION (FPO) KOTA TANJUNGPINANG

Oleh

Anggia Sekar Putri¹⁾, Mirza Ayunda Pratiwi²⁾ & Dwi Septi Haryani³⁾^{1,2,3}STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kota TanjungpinangEmail: [1anggiasekarputri@stie-pembangunan.ac.id](mailto:anggiasekarputri@stie-pembangunan.ac.id), [2ayundapratiwi@stie-pembangunan.ac.id](mailto:ayundapratiwi@stie-pembangunan.ac.id) & [3dwiseptih@stie-pembangunan.ac.id](mailto:dwiseptih@stie-pembangunan.ac.id)**Abstrak**

Era serba digital dan revolusi 4.0 saat ini memberikan dampak yang besar bagi para pekerja. Tuntutan yang berat, besar, dan jam kerja yang seringkali *overtime* telah membebani pekerja untuk dapat menjalani kehidupan yang seimbang antara bekerja dan menghabiskan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk meneliti tentang *work-life balance* (WLB) dan kepuasan kerja pada pekerja *For-Profit Organization* (FPO). Penelitian ini menggunakan *voluntary sampling method* yang disebarakan melalui media *google form* terpilih 116 responden yang bekerja pada *for profit organization* (FPO) yang ada di Kota Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pekerja pada *For-Profit Organization* (FPO) di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat WLB yang sedang sebesar 3.36 mendekati ambang batas bawah. Sedangkan rata-rata pekerja pada *For-Profit Organization* di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang sebesar 3.79 mendekati ambang batas atas. Hubungan antara WLB dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan yang rendah dan positif.

Kata Kunci: *Work-life balance, Kepuasan kerja & For-Profit Organization (FPO)***PENDAHULUAN**

Era serba digital dan revolusi 4.0 saat ini memberikan dampak yang besar bagi para pekerja. Tuntutan yang berat, besar, dan jam kerja yang seringkali *overtime* telah membebani pekerja untuk dapat menjalani kehidupan yang seimbang antara bekerja dan menghabiskan waktu untuk diri sendiri dan keluarga. Manusia tidak akan mampu berdiri tegak dan kokoh tanpa ada nya keseimbangan [1]. Tanpa disadari jadwal yang semakin padat dan aktivitas yang semakin banyak tidak lagi bisa dihindari. Isu terkait ini, cukup vital dan sering dibicarakan oleh para pekerja, terutama di kota-kota besar. Namun tak terkecuali, antara kota besar maupun kota kecil, isu ini tetaplah ada dan terus berkembang.

Bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi yang bergerak di *For-Profit Organization* (FPO) yang memiliki tujuan menghasilkan laba tentunya memiliki beban

tersendiri yang harus dialami oleh pekerja. Menghasilkan laba atau untung sebanyak-banyaknya seringkali membuat pekerja harus menguras habis tenaganya untuk bekerja, maka tidak jarang pekerja FPO ini lebih mudah stress dibandingkan dengan pekerja di *Non-Profit Organization* (NPO)

Work-life balance (WLB) atau keseimbangan kerja-kehidupan merupakan salah satu poin penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. apabila pekerja sudah merasa memiliki *work-life balance* yang cukup atau seimbang biasanya mereka minim stress, punya motivasi kerja yang baik, memiliki kepuasan kerja, serta nyaman supel dengan sesama pekerja maupun atasan. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja tersebut mampu memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.

Ketika seorang pekerja, baik pria maupun wanita secara sadar harus mengorbankan waktunya untuk hal-hal diluar pekerjaannya bahkan untuk dirinya sendiri, maka mereka harus siap dengan segala konsekuensi, sekalipun harus menghadapi tekanan sehari-hari dengan *deadline* kerja yang sempit, bahkan tak jarang mereka harus bekerja lebih lama daripada seharusnya (*overtime*) sehingga kondisi ini terkadang dapat menimbulkan perasaan bersalah (*feeling guilty*) terhadap diri sendiri atau orang lain dan menimbulkan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya. Dengan menyeimbangkan antara *work-life balance* ini diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja nantinya.

[2] menjelaskan *work-life balance* sebagai konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lainnya. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi bisnis yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup dengan baik. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi tidak tersedia, emosi tidak terkontrol, dan kesehatan menurun.

Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja harus diciptakan dan dibentuk dengan baik agar pekerja memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Berbagai cara telah dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kepuasan pada pekerjanya. Masing-masing pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Namun hal ini tetap perlu diperhatikan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman, tenang dan aman.

[3] menjelaskan Konsep kepuasan kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap senang atau kondisi emosi yang positif yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan maupun pengalaman terhadap pekerjaan. [4] juga menjelaskan bahwa Kepuasan kerja dapat dilihat dari sudut pandang psikologi adalah sebuah kepuasan yang berhubungan dengan tipe kepemimpinan yang menyangkut respon terhadap multidimensi untuk suatu pekerjaan, dan masing-masing dari respon ini memiliki ranah kognitif (evaluasi), afektif (emosional) dan perilaku (psikomotorik).

Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi tergantung dari kerja keras dan komitmen pekerjanya. Maka dari itu kepuasan kerja dapat digunakan sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kepuasan kerja sebagai sebuah perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya [5]. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.

LANDASAN TEORI

WORK-LIFE BALANCE (WLB)

Work-life balance adalah sebuah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan kehidupan kerja dan pribadi secara bersama-sama [6]. *Work-life balance* menjadi suatu tantangan bagi setiap profesi pekerjaan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga [7]. *Work-life balance* juga mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya, seperti dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, dapat waktu luang untuk bersantai, dapat berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik [7]. Seorang karyawan yang memiliki gaya hidup sehat dan bermanfaat sehingga dapat memengaruhi

peningkatan kinerja [8]. Terakhir, definisi *work-life balance* adalah merupakan sebuah keseimbangan dalam kehidupan seseorang, di mana mereka dapat menggunakan waktunya untuk bekerja dan menjalankan kehidupan pribadi mereka, sehingga individu tersebut dapat menjalankan dua peran atau lebih sekaligus [9].

[10] juga menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu : (1) *Work Interference With Personal Life* yaitu sejauh mana pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi individu; (2) *Personal Life Interference With Work*, yaitu sejauh mana kehidupan pribadi individu mempengaruhi kehidupan pekerjaannya; (3) *Personal Life Enhancement Of Work*, yaitu sejauh mana kehidupan pribadi dapat mempengaruhi performa individu dalam dunia pekerjaan; (4) *Work Enhancement Of Personal Life*, yaitu sejauh mana pekerjaan dapat mempengaruhi kualitas kehidupan pribadi individu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas yang telah dikemukakan penulis mengenai WLB dan agar sesuai dengan objek yang akan diteliti, maka penulis menyimpulkan bahwa WLB dapat dibagi menjadi 2 dimensi yakni Dimensi Pekerjaan dan Dimensi Pribadi.

Pertama, Dimensi pekerjaan adalah sebuah kondisi yang menggambarkan bagaimana seseorang mengatur keseimbangan pekerjaan dan kehidupannya, pribadi serta keluarga dengan cara mengatur pekerjaannya. Seseorang yang memiliki ketidakseimbangan hidup dan bekerja akan memiliki kondisi yang lebih berat kepada pekerjaan. Seseorang yang lebih dominan terhadap pekerjaan akan menghabiskan waktunya untuk bekerja. Bahkan pada saat waktu istirahat dan di rumah mereka cenderung menghabiskan waktu untuk bekerja. Ketika di rumah, pekerja yang memiliki ketidakseimbangan pekerjaan dan kehidupan akan sering mengecek email, mengecek social media, membalas pesan dari rekan kerja dan atasan, sehingga terkadang

mereka melewati jadwal makan dan istirahatnya.

Kedua, Dimensi Pribadi adalah sebuah kondisi yang menggambarkan bagaimana seseorang menjaga keseimbangan mereka dengan menjaga kualitas hidup mereka. Pekerja yang menyeimbangkan pekerjaan dan hidupnya akan berusaha untuk mengatur waktu mereka secara efektif, efisien dan mampu menentukan skala prioritas untuk diri sendiri. Mereka juga dapat memanfaatkan waktu cuti dan istirahat yang mereka miliki untuk membahagiakan diri sendiri "*me time*". Kehidupan pribadi mereka yang perlu dijaga keseimbangannya juga terkait tentang bagaimana pekerja dapat bersosialisasi, menjaga kesehatan dan melaksanakan kegiatan spritualitas dengan nyaman. Mereka yang memiliki ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, kadangkala juga disebabkan karena peran ganda bahkan lebih yang dijalankan. Peran sebagai orang tua, istri atau suami dan juga sebagai ayah atau ibu bahkan peran sebagai anak kepada orang tua. Bagi pekerja yang belum menikah, belum tentu juga akan lepas dari tugas-tugas mereka berbakti kepada orangtua. Misalnya, harus menjaga orang tua yang sudah tua dan sedang sakit. Hidup tanpa bantuan asisten rumah tangga juga dapat menyebabkan pekerjaa di rumah menjadi lebih banyak daripada biasanya.

Kepuasan Kerja

Penelitian tentang kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh para ahli, dan para ahli memiliki pandangan dan penilaian yang berbeda-beda dalam mengukur kepuasan kerja melalui dimensi dan indikator yang bervariasi.

[3] menjelaskan tentang kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang krusial atau penting bagi suatu organisasi dalam menerapkan suatu budaya dan kepemimpinan, kepuasan kerja juga merupakan perasaan positif atau senang mengenai suatu kondisi perasaan atau emosional, yang merupakan akumulasi dari penghargaan pekerja terhadap pekerjaannya. [11] dengan mengembangkan 9

dimensi untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang dikenal dengan sebutan *Job Satisfaction Survey* (JSS), yaitu: 1) pay; 2) promotion; 3) supervision; 4) fringe benefits; 5) contingents rewards; 6) operating conditions; 7) coworkers; 8) nature of works; dan 9) communication.

[12] juga menjelaskan bahwa Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor pegawai dan faktor pekerjaan yang meliputi kecerdasan berfikir, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, kondisi mental, latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, masa lama bekerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap dalam bekerja. Bagi beberapa orang, mendapat pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, mendapatkan pekerjaannya yang bagus juga sebagai ajang untuk aktualisasi diri. Mereka merasa senang, bahagia, puas dan bangga ketika mereka mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, begitu juga sebaliknya, apabila mereka bekerja tidak sesuai dengan keinginan dan kemampuan, biasanya mereka mudah tidak puas dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani.

[13-3] juga telah menyebutkan bahwa pekerjaan itu sendiri, pendapatan/gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja/*grup discussion*, dan kondisi bekerja mempengaruhi kepuasan bekerja. Sebagai contoh, pendapatan/gaji dalam hal ini dapat membantu pekerja/karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan lainnya sebagai balasan dari hasil pekerjaan mereka. Terkadang gaji yang tinggi untuk sebagian orang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan mereka dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas yang telah dikemukakan penulis mengenai kepuasan kerja dan agar sesuai dengan objek yang akan diteliti, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dibagi menjadi 7 dimensi yaitu : (1) Evaluasi kerja; (2) Kepuasan diri; (3) Pendapatan; (4)

Lingkungan pekerjaan; (5) Evaluasi kerja; (6) Kepemimpinan; (7) *Learning and development*.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja atau karyawan atau staff di lingkungan kerja *For Profit Organization* (FPO) di Kota Tanjungpinang. Jumlah populasi tidak ditemukan jumlah pastinya, sehingga jumlah populasi dianggap *infinite*. berdasarkan perhitungan sampling menggunakan pendekatan Isaac dan Michael, dengan proporsi (p) 0.5, tingkat signifikansi 90% maka jumlah sampel yang harus diambil minimal 67 orang. Penjabaran hasil perhitungan sampel dapat dilihat pada rumus 1.

Rumus 1. Rumus populasi infinit Pendekatan Isaac dan Michael

$$n = \frac{(Z_{\alpha})^2 p \cdot q}{e^2}$$

dimana: n= jumlah sampel, p=proporsi, q=1-p, Z tingkat kepercayaan/signifikansi (lihat pada tabel distribusi normal), e=*margin of error*.

Jika dikonversi rumus 1 ke dalam angka maka akan menjadi:

$$n = \frac{(1.64)^2 (0.5)(0.5)}{0.1^2} = 67,24 \approx 67$$

Setelah menentukan *sample size*, selanjutnya adalah menentukan teknik pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan data melalui kuesioner *online* menggunakan *google form*. Data disebarkan dengan metode *volunteer sampling method*. Metode ini dilakukan dengan cara memberikan *link google form* ke responden yang memiliki karakter sesuai batasan masalah penelitian dan bersedia mengisi responden tersebut. Adapun batasan masalah atau karakteristik responden

yang menjadi sasaran penelitian yaitu memiliki pekerjaan di bidang FPO dan pendapatan minimal 1 tahun lamanya, berumur di atas 18 tahun dan berdomisili di Kota Tanjungpinang. Setelah kuesioner disebar, maka terkumpul 116 responden yang dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pertanyaan kuesioner memiliki 28 pertanyaan. Pertanyaan representatif dari variabel WLB adalah 19 pertanyaan. Pertanyaan dengan kode A1, A2, A3, A7, A12, A13, A14, A18, merupakan pertanyaan dari WLB dimensi pekerjaan. Pertanyaan dengan kode kode A4, A5, A6, A8, A9, A10, A11, A15, A16, A17, dan A19 dan A21 merupakan pertanyaan dari WLB dimensi pribadi. Untuk melihat daftar pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1. Daftar pertanyaan variabel WLB

Pertanyaan	KODE	jenis skala likert
PEKERJAAN		
Saya mampu membagi waktu antara bekerja dan kehidupan pribadi	A1	Favorable
Saya membawa pekerjaan kantor ke rumah	A2	Unfavorable
Pekerjaan di kantor mengganggu kehidupan pribadi saya	A3	Unfavorable
Selalu melewati jam makan siang saat di kantor	A7	Unfavorable
Selalu menambah jam bekerja di luar jam kerja atau overtime	A12	Unfavorable
Saya merasa stress dengan pekerjaan	A13	Unfavorable
Saya merasa tugas-tugas saya di kantor terlalu banyak	A14	Unfavorable
Saya membalas email/pesan/chat yang berkaitan dengan pekerjaan saat di rumah	A18	Unfavorable
PRIBADI		
Saya meluangkan waktu untuk berolah raga	A4	Favorable
Saya memiliki "me time" minimal 30 menit dalam sehari. ("Me-Time" adalah waktu untuk diri sendiri tanpa kehadiran orang lain, sehingga kita bisa beraktivitas sendirian)	A5	Favorable
saya selalu mengonsumsi makanan sehat dan gizi seimbang	A6	Favorable
Saya selalu terburu-buru berangkat	A8	Unfavorable

ke kantor		
Saya pergi ke acara kegiatan keagamaan	A9	Favorable
Saya sering pergi bersama teman-teman di luar jam kerja	A10	Favorable
Saya selalu menghabiskan waktu bersama keluarga di saat hujung minggu (weekend)	A11	Favorable
Saya merasa pekerjaan rumah saya terlalu banyak	A15	Unfavorable
Saya selalu berlibur	A16	Favorable
Saya selalu mengambil jatah cuti saya untuk liburan	A17	Favorable
Saya tidur paling sedikit 7 jam dalam sehari	A19	favorable
Saya selalu menghabiskan waktu bersama keluarga di saat hujung minggu (weekend)	A13	Favorable

Pertanyaan dari variabel kepuasan kerja terdiri dari 9 pertanyaan. Adapun indikator yang digunakan dalam instrumen penelitian terdiri dari evaluasi kerja (B1, B7), kepuasan diri (B2), pendapatan (B3,B4), lingkungan kerja (B5, B6) Kepemimpinan (B8), dan *Learning & Development* (B9). Untuk melihat daftar pertanyaan lengkap dapat melihat Tabel 2.

Tabel 2. Daftar Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Kode	Indikator	Skal Likert
Saya puas dengan informasi yang saya terima dari atasan saya berkaitan dengan prestasi kerja	B1	Evaluasi Kerja	Favorable
Saya suka dengan pekerjaan saya saat ini	B2	Kepuasan diri	Favorable
Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	B3	Pendapatan	Favorable
Gaji yang saya terima sesuai dengan posisi / pekerjaan saya	B4	Pendapatan	Favorable
Saya jarang mengalami konflik dengan rekan kerja di kantor	B5	Lingkungan Pekerjaan	Favorable
Rekan kerja saya dapat diajak kerjasama dengan baik	B6	Lingkungan Pekerjaan	Favorable
Hasil penilaian kinerja sudah sesuai dengan kenyataan yang saya lihat dan rasakan	B7	Evaluasi Kerja	Favorable
Atasan saya adalah orang yang dapat diandalkan dalam memberikan solusi atas masalah yang saya	B8	Kepemimpinan	Favorable

hadapi			
Tempat saya bekerja senantiasa memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	B9	<i>Learning and Development</i>	<i>Favorable</i>

Sebelum melakukan analisis data dari 116 responden tersebut, dilakukan uji instrumen terlebih dahulu, untuk melihat apakah instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan baik. Untuk mengetahui kebaikan instrumen penelitian maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Jika dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4 maka dapat disimpulkan instrumen penelitian dapat dikatakan baik.

Tabel 3. Uji Validitas

Kode	Pearson Correlation	Keterangan
A1	.467**	Valid
A2	.432**	Valid
A3	.460**	Valid
A4	.183**	Valid
A5	.371**	Valid
A6	.395**	Valid
A7	.441**	Valid
A8	.413**	Valid
A9	.020**	Tidak Valid
A10	.380**	Valid
A11	.372**	Valid
A12	.551**	Valid
A13	.562**	Valid
A14	.558**	Valid
A15	.290**	Valid
A16	.285**	Valid
A17	.275**	Valid
A18	.281**	Valid
A19	.431**	Valid
B1	.598**	Valid
B2	.637**	Valid
B3	.758**	Valid

B4	.569**	Valid
B5	.520**	Valid
B6	.662**	Valid
B7	.718**	Valid
B8	.717**	Valid
B9	.729**	Valid

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3 menunjukkan dari 19 pertanyaan variabel WLB, ada 1 pertanyaan pada A9 yang tidak valid sehingga tidak dapat diikuti sertakan dalam uji selanjutnya, namun sisa pertanyaan lainnya dalam kuesioner ini terbukti valid, yang artinya butir-butir pertanyaan kuesioner ini mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tabel 4 menunjukkan hasil dari cronbach alpha yang artinya bahwa kuesioner memiliki konsistensi sebagai alat ukur atau disebut *reliable*. Sebuah instrumen dapat dikatakan *reliable* ketika *cronbach alpha's* nya melebihi 0.6 [14].

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbac's Alpha
<i>Work-life balance</i>	19	0.667
Kepuasan Kerja	9	0.833

Sumber: hasil pengolahan data

Setelah dilakukan uji kebaikan instrumen penelitian, selanjutnya adalah melakukan analisis data. Untuk menjawab tujuan penelitian maka digunakan analisis deskriptif untuk menjawab tujuan pertama penelitian. kemudian digunakan analisis korelas untuk menjawab tujuan ketiga . Dan digunakan analisis regresi sederhana untuk menjawab tujuan ketiga. Pada tahap analisis korelasi dan regresi dipastikan bahwa model sudah memenuhi asumsi normalitas, linieritas dan heterokedastisitas. Karena penelitian bukan merupakan data time series maka tidak perlu dilakukan uji autokorelasi. Dan karena

hanya ada satu variabel X maka tidak perlu dilakukan uji multikolinearitas.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Persamaan 1:

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan

Y= Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

X= Variabel Independen (WLB)

a=Konstanta

b=Koefisien variabel X

e=Error

Selanjutnya akan dilakukan analisis data yang akan dijelaskan pada bagian hasil dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data merupakan jawaban atas pertanyaan dari instrumen penelitian yang sudah diisi oleh 116 orang responden. Penjelasan tentang hasil penelitian akan dibagi menjadi beberapa bagian; penjelesan tentang hasil analisis deskriptif, kemudian penjelasan hasil analisis korelasi dan regresi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik bertujuan untuk mengetahui kondisi dan gambaran WLB pada pekerja FPO di Kota Tanjungpinang yang terdiri dari berbagai profesi yakni pegawai Bank, Dosen, wiraswasta Notaris, Guru Swasta, dan pegawai swasta. Dari hasil pengumpulan data (n-116) generasi yang mendominasi adalah Gen Y atau lahir dari tahun 1977-1995 sebanyak 80%. Hal ini sejalan dengan hasil survei nasional (SUSENAS) 2020 bahwa angkatan kerja yang mendominasi pada saat ini adalah Gen Y diikuti dengan Gen X dan Gen Z. Proporsi pria dan wanita juga tidak jauh berbeda, 42% wanita dan 58% pria. 68% responden sudah menikah, ada 29% yang belum menikah. 60% responden sudah memiliki anak, dan 40%

belum memiliki anak. Sebagian besar pekerja FPO di Kota Tanjungpinang didominasi oleh 38 % orang memiliki pendapatan 3 s/d 5 juta rupiah/bulan. Penjelasan lengkap lainnya tentang profil demografi responden dapat dilihat pada Tabel 5.

Pada Tabel 5 juga menjelaskan tentang tingkat rata-rata WLB dan kepuasan kerja responden. Jumlah skala likert terdiri dari lima poin jawaban. dari lima skala tersebut, dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori rendah apabila nilai rata-rata skala 0 hingga 2.9, kategori sedang apabila 3 hingga 3.9 dan kategori tinggi apabila memiliki skala 4 hingga. Berdasarkan pembagian kategori tersebut maka rata-rata responden memiliki tingkat WLB yang sedang (3.36). Meskipun dalam kategori sedang, namun angkat tersebut mendekati ambang batas bawah. Sedangkan kepuasan kerja memiliki kategori sedang (3.79), namun beda dengan WLB, kepuasan kerja mendekati ambang batas atas.

Tabel 5. Demografi Responden

Variabel Demografi	Frekuensi (n=116)	Persentas i
Generasi		
Gen X	11	9%
Gen Y	93	80%
Gen Z	12	10%
Jenis Kelamin		
Pria	67	58%
Wanita	49	42%
Status Menikah		
Janda/Duda	3	3%
Belum menikah	34	29%
Sudah Menikah	79	68%
Jumlah Anak		
belum memiliki anak	46	40%
anak satu	27	23%
anak dua	27	23%
anak lebih dari dua	16	147%
Pendapatan /Perbulan		
Kurang dari 3 juta	19	16%

rupiah		
3 hingga 5 juta rupiah	44	38%
5 hingga 7 juta rupiah	32	28%
7 hingga 10 juta rupiah	14	12%
lebih dari 10 juta	7	6%
Variabel Model	Mean	Keterangan
Rata-rata work-life balance	3.36	Sedang
Rata-rata kepuasan kerja	3.79	Sedang

Sumber: Hasil pengolahan data

Analisis Korelasi dan Regresi

Sebelum melakukan analisis korelasi dan regresi dengan persamaan 1. Terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dasar (normalitas dan linearitas) dan juga asumsi klasik. Untuk melihat normalitas data dapat dilihat dari rasio skewness dan rasio kurtosis. Apabila rasio memiliki nilai antara negatif dua dan positif dua (-2 s.d +2) maka data diasumsikan terdistribusi normal. Lihat pada Tabel 6, untuk Rasio skewness variabel X yaitu $-0.448/0.225 = -1.99$, dan rasio kurtosis variabel X adalah $-0.117/0.446 = -0.26233$. Rasio skewness dan kurtosis variabel X berada diantara negatif dua dan positif dua, artinya variabel X terdistribusi secara normal. Untuk variabel Y, dengan rumus yang sama yaitu koefisien skewness dibagi dengan standar error skewness, maka rasio skewness adalah -1.87111 dan rasio kurtosis adalah 1.67713 . Angka rasio skewness dan kurtosis dari variabel Y terbukti terdistribusi normal karena angka rasio berada diantara negatif dan positif dua. Dari hasil uji normalitas dengan pendekatan skewness dan kurtosis maka data diasumsikan normal.

Tabel 6. Descriptive Statistics

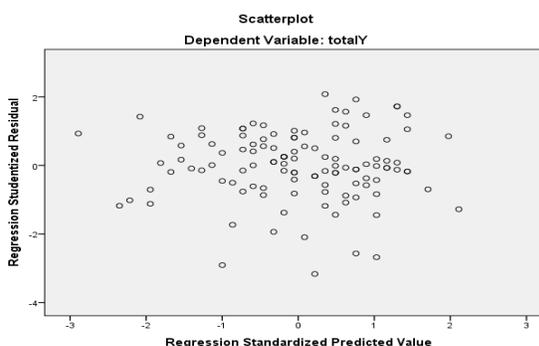
	X	Y
N	116	116
Mean	63.39	34.12

Median	63.50	35.00
Std. Deviation	7.397	5.265
Skewness	-.448	-.421
Std. Error of Skewness	.225	.225
Kurtosis	-.117	.748
Std. Error of Kurtosis	.446	.446
Minimum	42	18
Maximum	79	45

sumber: hasil pengolahan data

Kemudian dilakukan uji linearitas untuk memastikan hubungan antara variabel X dan Y memiliki hubungan yang linear yang artinya apabila terjadi perubahan pada satu variabel akan menyebabkan perubahan pada variabel lain. Uji linearitas dapat dilakukan dengan cara sederhana yaitu melihat gambar *scatter plot*, hubungan linear positif akan membentuk garis lurus dari kiri atas ke kanan bawah, dan linear negatif membentuk garis kiri atas ke kanan bawah. Hasil uji linearitas dengan *scatter plot* dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Scatter Plot variabel X dan Y

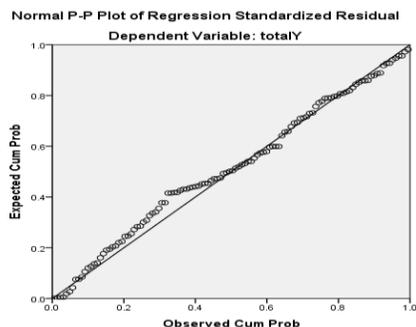


Sumber: Hasil pengolahan data.

Selanjutnya melakukan uji asumsi klasik. Persamaan regresi yang baik adalah persamaan yang bebas dari heterokedastisitas, multikolinearitas dan autokorelasi. Karena penelitian ini hanya satu variabel independen maka tidak perlu dilakukan uji asumsi multikolinearitas. Penelitian ini bukan merupakan data runtut waktu atau *time series* maka tidak perlu dilakukan uji autokorelasi. sehingga hanya perlu dilakukan uji

heterokedastisitas. Lihat Grafik Scatter pada gambar 1, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Gambar 2. Scatter Plot uji heterokedastisitas



Sumber: Hasil pengolahan data.

Hasil dari analisis korelasi akan menjelaskan seberapa besar pengaruh antara WLB dan kepuasan kerja. Apabila mendekati 1 maka hubungan semakin kuat, sebaliknya apabila mendekati 0 hubungan semakin lemah. dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka hasil koefisien korelasi adalah 0.363 (lihat Tabel 7). Merujuk pada Gambar 3, koefisien tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara variabel X dan Y adalah *low positive*, atau hubungann rendah positif. Koefisien ini menunjukkan bahwa antara WLB dan Kepuasan kerja memiliki hubungan yang rendah, peningkatan pada tingkat WLB akan menyebabkan peningkatan juga pada tingkat kepuasan kerja.

Gambar 3. Interpretasi Koefisien Korelasi

Size of Correlation	Interpretation
.90 to 1.00 (-.90 to -1.00)	Very high positive (negative) correlation
.70 to .90 (-.70 to -.90)	High positive (negative) correlation
.50 to .70 (-.50 to -.70)	Moderate positive (negative) correlation
.30 to .50 (-.30 to -.50)	Low positive (negative) correlation
.00 to .30 (.00 to -.30)	negligible correlation

Sumber: [15]

Dari hasil analisis regresi (lihat Tabel 7) dapat kita lihat bagaimana besaran pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja. Dengan

mentransformasi persamaan 1 kedalam angka koefisien maka menjadi

Persamaan 2:

$$Y=17.753+0.258X+e$$

Y= Kepuasan kerja

X= Work-Life Balance

20.947=Konstanta

0.223 = Koefisien variabel X

e= Error term

Tabel 7. Analisis Regresi

Model	Coeffecient
Constanta	17.753*
Work-Life Balance	0.258*
R	0.363
R-Squared	0.132
*signifikan pada 1% (0.01)	

Sumber: Hasil pengolahan data

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah hubungan antara WLB dan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan pada tingkat 99%. Yang artinya ketika WLB meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.258 satuan. Angka konstanta menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh variabel apapun maka nilainya adalah sebesar 17.753.

R Square (R2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R2 sebesar 0.132 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 13.2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Untuk penelitian yang bukan murni sains, sumbangan variabel 10% sudah menunjukkan angka yang baik dalam sebuah model.

ANOVA atau analisis varian, yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini lebih tepat diterapkan pada regresi berganda. Sehingga penelitian ini tidak melakukan analisis dan penjelasan pada hasil ANOVA meskipun hasil yang didapat adalah signifikan. Karena penelitian ini regresi sederhana maka nilai R dan R-square sudah cukup untuk menggambarkan kebaikan pada persamaan regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis deskriptif dan analisis korelasi dan regresi dapat disimpulkan bahwa:

1. Rata-rata pekerja *For-Profit Organization* di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat WLB yang sedang (3.36). Meskipun dalam kategori sedang, namun angka tersebut mendekati ambang batas bawah.
2. Rata-rata pekerja *For-Profit Organization* di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang (3.79). Meskipun dalam kategori sedang, namun angka tersebut mendekati ambang batas atas.
3. Hubungan antara WLB dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan yang rendah dan positif

Tiga poin penting tersebut memberikan implikasi berikut:

1. Tingkat WLB pada pekerja *For-Profit Organization* termasuk sudah cukup baik, namun perlu ada upaya peningkatan agar WLB meningkat. Upaya yang dapat dilakukan oleh pekerja secara personal adalah memiliki keterampilan mengelola hidup lebih baik lagi. Memahami makna hidup dan bekerja sehingga mampu menentukan skala prioritas.
2. Pihak organisasi harus mampu mengupayakan peningkatan WLB pada

pekerja. Seperti meningkatkan literasi tentang keseimbangan hidup dan bekerja. Kemudian pihak dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dapat membuat program-program yang menunjang WLB. Sebagai organisasi yang tidak berorientasi pada *profit* dan berorientasi pada pelayanan publik, tentunya kepuasan kerja menjadi penting karena peningkatan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan pada masyarakat.

Saran

Karena penelitian ini hanya berfokus pada organisasi *For-Profit* maka untuk menambah berbagai temuan terkait WLB dan kepuasan kerja dapat dilakukan penelitian dengan objek atau tempat yang lain, misalnya pada organisasi yang berorientasi pada *Non-Profit*. kemudian penelitian kedepannya diharapkan mampu membuat kajian dengan tambahan variabel sebagai variabel intervening atau moderasi seperti turnover intention, stress kerja dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Pratiwi, M. A. (2019). Work-Life Balance pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja di Provinsi Kepri. *Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (Sneb) & Call For Paper 2019*.
- [2] Singh, P. and Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal*. Vol. 2, No. 2, pp. 188-206
- [3] Locke, E.A., 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, New York: John Wiley and Sons.
- [4] Judge, T.A. & Klinger, R. (2013). *Job satisfaction subjective well-being at work*.

- [5] Robbins S.P. and Judge T.A., (2011). "Organizational Behavior Fourteenth Edition", New Jersey: Prentice Hall
- [6] Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4(3), 1–9
- [7] Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work Life Balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200
- [8] Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. 304(Acpch 2018), 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- [9] Muliawati, T. (2020). Peran Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial : Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 20(20), 606-620.
- [10] Fisher, Smith, & B. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Non-Work Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441– 456.
- [11] Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693.
- [12] Mangkunegara, A. A. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. ANDI.
- [14] S. Siregar. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
- [15] Z. Jaadi. (2019). "Everything you need to know about interpreting correlations," *Towards Data Science*. [Online]. Available: <https://towardsdatascience.com/everything-you-need-to-know-about-interpreting-correlations-2c485841c0b8>

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN