
WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KE RJA PADA PEKERJA DI NON-PROFIT ORGANIZATION KOTA TANJUNGPINANG

Oleh

Mirza Ayunda Pratiwi¹⁾, Dwi Septi Haryani²⁾ & Anggie Sekar Putri³⁾^{1,2,3}STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kota TanjungpinangEmail: ¹ayunda299@gmail.com, ²dwiseptih@stie-pembangunan.ac.id & ³anggiasekarputri@stie-pembangunan.ac.id**Abstrak**

Setiap karyawan dalam sebuah organisasi sebaiknya mampu menciptakan Keseimbangan Kerja-Hidup atau *Work-Life Balance* (WLB). Kajian empiris membuktikan bahwa pekerja yang mampu mencapai WLB akan lebih mampu menciptakan kepuasan kerja. Oleh sebab itu penelitian ini ingin mengetahui kondisi WLB dan kepuasan kerja pada pekerja di *Non-Profit Organization* (NPO). Selain itu penelitian ini juga meneliti tentang bagaimana hubungan WLB dan kepuasan kerja pada pekerja NPO di Kota Tanjungpinang. Responden penelitian ini adalah para pekerja yang bekerja di NPO Kota Tanjungpinang dengan batas umur minimal 18 tahun dan paling sedikit 1 tahun lamanya bekerja. Dengan menggunakan *voluntary sampling method* yang disebarakan melalui media *google form* terpilih 290 responden yang dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian ini Rata-rata pekerja NPO di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat WLB yang sedang (3.18). Meskipun dalam kategori sedang, namun angka tersebut mendekati ambang batas bawah. Kemudian, rata-rata pekerja NPO di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang (3.80). Meskipun dalam kategori sedang, namun angka tersebut mendekati ambang batas atas. Hubungan antara WLB dan kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan yang rendah dan positif. Pada bagian akhir penelitian peneliti merekomendasi beberapa implikasi penelitian dan saran tentang penelitian di masa akan datang.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Non-Profit Organization.**PENDAHULUAN**

Setiap manusia memiliki peran dalam hidupnya. Semakin dewasa maka akan semakin bertambah pula peran yang dijalankan. Manusia bisa memiliki berbagai peran. Misalnya seseorang yang berperan sebagai seorang anak sekaligus pekerja, seorang pekerja sekaligus suami dan ayah, seorang pekerja sebagai seorang istri dan suami. Masing-masing peran akan memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Peran yang bertumpang tindih tersebut terkadang menciptakan konflik antar peran, konflik antar manusia ke manusia lain, atau konflik antara manusia terhadap dirinya sendiri. Selain itu menjalani peran yang terlalu fokus pada bekerja sehingga lupa untuk

menjaga kualitas kehidupan pribadi seperti keluarga, kesehatan, dan sosial.

Agar hidup berkualitas manusia harus mampu menyeimbangkan peran mereka sehingga tidak ada peran yang lebih didekati dan ada pula yang di jauhi. Tanpa keseimbangan, manusia akan sulit untuk memiliki hidup yang berkualitas. Karena hidup yang berkualitas sebaiknya memiliki kualitas yang merata dari berbagai perspektif kehidupan. Sehingga tidak menjadi sebuah narasi yang menggambarkan sukses di pekerjaan tapi gagal di kehidupan pribadi, atau sebaliknya sukses menjadi kehidupan pribadi namun gagal pada kualitas pekerjaan.

Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mengelola sebuah organisasi

dapat dilihat dari tingkat kepuasan yang dicapai oleh karyawan [1]. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan dapat memberikan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kinerja yang lebih baik, dan loyalitas serta komitmen yang lebih besar. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [2]–[8] mereka menemukan bukti empiris bahwa karyawan yang memiliki keseimbangan bekerja-hidup atau disebut *Work-Life Balance* (WLB) akan mampu memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

Penelitian ini akan berfokus pada pekerja yang bekerja di organisasi yang tidak berorientasi pada keuntungan atau disebut dengan *Non-Profit Organization*. *Non-Profit Organization* (NPO) adalah organisasi yang memenuhi syarat untuk status bebas pajak oleh pemerintah karena misi dan tujuannya adalah untuk memajukan tujuan sosial dan memberikan manfaat publik. Organisasi NPO ini termasuk rumah sakit, universitas, badan amal nasional, dan yayasan [9]. Meskipun tidak berorientasi pada laba, NPO sebaiknya memberikan pelayanan terbaik kepada publik. Pelayanan yang baik berasal dari pekerja yang memiliki kinerja baik. Salah satu upaya agar pekerja pada NPO memiliki kinerja yang baik maka penting untuk menjaga tingkat kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan paparan pada paragraf sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan mengkaji tentang WLB dan kaitannya dengan kepuasan kerja di kalangan pekerja NPO. Penelitian ini tidak hanya melihat pengaruh namun juga akan melihat bagaimana kondisi WLB dan kepuasan kerja para pekerja NPO di lokus penelitian yaitu Kota Tanjungpinang.

LANDASAN TEORI

Worklife Balance

Masalah keseimbangan kehidupan kerja sebelumnya diangkat oleh wanita pekerja selama tahun 1960-an dan 1970-an di Inggris. Selama pertengahan 1980-an, masalah ini juga

menjadi pertimbangan pemerintah AS. Pada tahun 1990, AS menegaskan pengakuan keseimbangan kehidupan kerja sebagai masalah utama manajemen sumber daya manusia, dijelaskan dalam Bird (2006) yang dikutip oleh [10].

Work-life balance (WLB) adalah sebuah konsep, yang mencakup penentuan prioritas yang tepat antara “*Work*” dan “*Life*”. Hal ini membutuhkan pencapaian keseimbangan antara pekerjaan profesional dan pekerjaan pribadi [10] Sirgy dan Lee (2017:7) dalam [5] menegaskan untuk melihat dampak work life balance digunakan dua alat ukur yaitu keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan diluar pekerjaan, dan beberapa konflik antara aturan sosial dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

[11] menjelaskan bahwa definisi WLB adalah kebutuhan semua individu untuk mencapai dan memelihara keseimbangan antara pekerjaan mereka yang dibayar dan kehidupan mereka di luar pekerjaan. kata keseimbangan tidak selalu menyiratkan pembagian yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan; sebaliknya, keseimbangan berarti berhasil mengelola semua tanggung jawab yang dimiliki di kedua bidang kehidupan.

[12] menjelaskan tentang WLB sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya (keluarga, kesehatan, kehidupan sosial, waktu luang, hobi, kegiatan spiritual). WLB fenomena subjektif yang berubah dari individu ke individu lainnya. dengan kata lain juga dianggap sebagai kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya yang tersedia seperti waktu, pikiran dan tenaga dengan bijak

Dari berbagai definisi yang ditulis pada peneliti terdahulu dapat disintesis bahwa WLB merupakan sebuah konsep yang megarah pada kemampuan seseorang untuk menjaga kualitas bekerja atau kehidupan

profesional tanpa mengabaikan kualitas hidup pribadi di luar pekerjaan.

Pembahasan terkait WLB perlu memberikan perhatian pada cara-cara mendefinisikan dan mengoperasionalkan keseimbangan. [13] mempertanyakan "Apakah masuk akal untuk mengadopsi indikator "objektif" untuk WLB". Jadi, dalam menentukan definisi operasional tentang WLB, sebaiknya mempertimbangkan apakah dalam praktiknya lebih mudah untuk menentukan keseimbangan dengan tidak terwujudnya keseimbangan tersebut. Dengan kata lain, orang lebih mungkin secara subyektif menyadari keadaan mereka ketika ada ketidakseimbangan. Jika demikian, mendeteksi mengenai konflik dan gangguan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memberikan titik awal yang berguna dalam studi keseimbangan kehidupan kerja. Oleh sebab itu untuk menentukan indikator atau dimensi tentang WLB, penulis mensintetiskan dimensi WLB secara sederhana menjadi dua, yaitu dimensi pekerjaan dan dimensi pribadi.

Dimensi pekerjaan dari WLB adalah kondisi yang menggambarkan bagaimana seseorang mengatur keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, pribadi serta keluarga dengan cara mengatur pekerjaannya. Seseorang yang memiliki ketidakseimbangan hidup dan bekerja akan memiliki kondisi yang lebih berat kepada pekerjaan. Seseorang yang dominan terhadap pekerjaan akan menghabiskan waktunya untuk bekerja. Bahkan ketika 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, membalas pesan dari rekan kerja, melewati jadwal makan dan istirahat.

Dimensi pribadi dari WLB adalah 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 efisien dan mampu menentukan skala prioritas untuk diri sendiri. Mereka juga memanfaatkan waktu cuti dan istirahat yang mereka miliki untuk membahagiakan diri sendiri. Kehidupan pribadi yang perlu dijaga keseimbangannya juga terkait bagaimana pekerja bersosialisasi, menjaga kesehatan dan melaksanakan kegiatan spritualitas. Mereka yang memiliki ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan, kadangkala juga disebabkan karena peran ganda yang dijalankan. Peran sebagai orang tua, istri atau suami dan juga sebagai ayah atau ibu. Bagi pekerja yang belum menikah, belum tentu juga akan lepas dari tugas-tugas domestik. Misalnya, harus menjaga orang tua yang sudah tua dan sedang sakit. Hidup tanpa bantuan asisten rumah tangga juga dapat menyebabkan pekerjaan domestik di rumah menjadi lebih banyak.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu area paling kompleks yang dihadapi manajer saat ini dalam hal mengelola karyawan mereka. Banyak penelitian telah menunjukkan dampak yang luar biasa besar pada kepuasan kerja pada motivasi pekerja, sedangkan tingkat motivasi berdampak pada produktivitas, dan karenanya juga pada kinerja organisasi bisnis.[1]

[1] menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul sebagai akibat dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor utama dalam hal efisiensi dan efektivitas organisasi bisnis. Bahkan paradigma manajerial baru yang menegaskan bahwa karyawan harus diperlakukan dan dianggap sebagai manusia yang memiliki keinginan, kebutuhan, keinginan pribadi adalah indikator yang sangat baik untuk pentingnya kepuasan kerja di perusahaan kontemporer. Ketika menganalisis kepuasan kerja secara logika dapat dikatakan

bahwa karyawan yang puas adalah karyawan yang bahagia dan karyawan yang bahagia adalah karyawan yang sukses.

Dalam [14], Mishra (2013) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang memuaskan pengalaman kerja seseorang. Ini adalah keadaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang. Ini adalah reaksi efektif terhadap pekerjaan seseorang dan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang” (P.283).

Dari uraian tentang makna dari kepuasan kerja, maka dapat dikatakan bahwa setiap peneliti memiliki pandangan yang berbeda-beda tentang kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini, kepuasan kerja disimpulkan sebagai sebuah perasaan atau psikologis seseorang yang secara positif merupakan respon dari hasil kerja. Perasaan atau kondisi psikologis yang negatif merupakan wujud ketidakpuasan.

[14] Menjelaskan tentang beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja individu, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan gaji, dan efektivitas kerja. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut: (a) isi pekerjaan (b) pengawasan (c) organisasi dan manajemen (d) laba dan gaji (e) mitra kerja (f) situasi kerja.

Spector (1997) dalam [12] mengidentifikasi bahwa ada sembilan aspek yang mengukur kepuasan kerja dalam suatu organisasi. (a) Gaji, kepuasan gaji atau pembayaran pekerjaan mereka. (b) Promosi, kepuasan atas kesempatan promosi yang adil. (c) Pengawasan, kepuasan atas tindakan, perilaku, dan perlakuan oleh atasan. (d) Pembayaran/insentif tambahan, kepuasan atas tunjangan atau insentif selain gaji. (e) Imbalan atau *reward*, kepuasan dengan "hadiah", tidak hanya dalam bentuk uang, itu melibatkan penghargaan atas pekerjaan yang cemerlang.

(f) Kondisi operasi, kepuasan aturan dan prosedur. (g) Rekan kerja, kepuasan dengan rekan kerja atau pasangan. (h) Sifat pekerjaan, kepuasan dari jenis pekerjaan yang mereka lakukan. (i) Komunikasi, kepuasan berkomunikasi dalam suatu organisasi.

Operasional variabel atau indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sintesis dari penjabaran sebelumnya. Adapun indikator untuk mengukur kepuasan kerja dalam instrumen penelitian terdiri dari (1) Evaluasi kerja yang dilakukan organisasi, penilaian dan promosi yang adil akan memberikan kepuasan pada seseorang, (2) Kepuasan diri seseorang terhadap pekerjaan mereka, misalnya perasaan senang atas apa yang mereka kerjakan, (3) Pendapatan yang dihasilkan dari pekerjaan, termasuk gaji, upah, bonus dan bentuk lain dari kompensasi uang, (4) Lingkungan kerja yang dirasakan, termasuk bagaimana suasana pekerjaan dan rekan kerja, (5) Kepemimpinan dari sebuah organisasi dan (6) Bagaimana organisasi membuat karyawan menjadi tumbuh dan berkembang (*learning and development*).

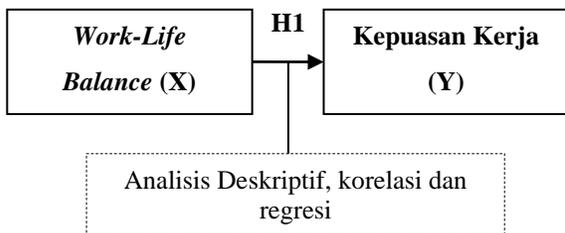
WLB dan Kepuasan Kerja

Banyak penelitian yang sudah membuktikan bahwa WLB memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja [5], [6], [10], [12], [15], [7], [16], [17]. Pekerja yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi artinya mereka memiliki komitmen dan kedisiplinan kerja yang baik. Pekerja dengan WLB yang baik akan mampu menangani stress dan konflik yang dihadapi. Berbeda dengan pekerja yang tidak seimbang antara kerja dan hidup akan cenderung menjadi pribadi negatif dan akan merasakan konflik selalu ada pada dirinya. Akhirnya pekerja yang memiliki WLB buruk akan cenderung tidak puas dengan apa yang didapatkan baik dari pekerjaan ataupun kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil kajian teoritis maka dapat disimpulkan dalam sebuah dugaan

sementara atau hipotesis **H1: Hubungan antara WLB dengan kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.** Kerangka pemikiran dari penelitian dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



sumber: Hasil pengolahan data

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja atau karyawan atau staff di lingkungan kerja NPO 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 kuesioner tersebut. Adapun batasan masalah atau karakteristik responden yang menjadi sasaran penelitian yaitu memiliki pekerjaan dan pendapatan minimal 1 tahun lamanya, berumur di atas 18 tahun dan berdomisili di Kota Tanjungpinang. Setelah kuesioner disebarkan, maka terkumpul 292 responden. Namun setelah dilakukan *screening data* maka hanya 290 data responden yang dapat digunakan. sehingga responden dalam penelitian adalah sebanyak 290 orang.

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 A4, A5, A6, A8, A9, A10, A11, A15, A16, A17, dan A19 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	<i>Favorable</i>
Saya membawa pekerjaan kantor ke rumah	A2	<i>Unfavorable</i>
Pekerjaan di kantor mengganggu kehidupan pribadi saya	A3	<i>Unfavorable</i>
Selalu melewati jam makan siang saat di kantor	A7	<i>Unfavorable</i>
Selalu menambah jam bekerja di luar jam kerja atau overtime	A12	<i>Unfavorable</i>
Saya merasa stress dengan pekerjaan	A13	<i>Unfavorable</i>
Saya merasa tugas-tugas saya di kantor terlalu banyak	A14	<i>Unfavorable</i>

Saya membalas email/pesan/chat yang berkaitan dengan pekerjaan saat di rumah	A18	<i>Unfavorable</i>
PRIBADI		
Saya meluangkan waktu untuk berolah raga	A4	<i>Favorable</i>
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	<i>Favorable</i>
saya selalu mengonsumsi makanan sehat dan gizi seimbang	A6	<i>Favorable</i>
Saya selalu terburu-buru berangkat ke kantor	A8	<i>Unfavorable</i>
Saya pergi ke acara kegiatan keagamaan	A9	<i>Favorable</i>
Saya sering pergi bersama teman-teman di luar jam kerja	A10	<i>Favorable</i>
Saya selalu menghabiskan waktu bersama keluarga di saat hujung minggu (weekend)	A11	<i>Favorable</i>
Saya merasa pekerjaan rumah saya terlalu banyak	A15	<i>Unfavorable</i>
Saya selalu berlibur	A16	<i>Favorable</i>
Saya selalu mengambil jatah cuti saya untuk liburan	A17	<i>Favorable</i>
Saya tidur paling sedikit 7 jam dalam sehari	A19	<i>favorable</i>
Saya selalu menghabiskan waktu bersama keluarga di saat hujung minggu (weekend)	A13	<i>Favorable</i>

sumber: hasil pengolahan data

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 *Leaning & 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	<i>Favorable</i>

Saya suka dengan pekerjaan saya saat ini	B2	Kepuasan diri	<i>Favorable</i>
Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan saya	B3	Pendapatan	<i>Favorable</i>
Gaji yang saya terima sesuai dengan posisi / pekerjaan saya	B4	Pendapatan	<i>Favorable</i>
Saya jarang mengalami konflik dengan rekan kerja di kantor	B5	Lingkungan Pekerjaan	<i>Favorable</i>
Rekan kerja saya dapat diajak kerjasama dengan baik	B6	Lingkungan Pekerjaan	<i>Favorable</i>
Hasil penilaian kinerja sudah sesuai dengan kenyataan yang saya lihat dan rasakan	B7	Evaluasi Kerja	<i>Favorable</i>
Atasan saya adalah orang yang dapat diandalkan dalam memberikan solusi atas masalah yang saya hadapi	B8	Kepemimpinan	<i>Favorable</i>
Tempat saya bekerja senantiasa memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	B9	<i>Learning and Development</i>	<i>Favorable</i>

Sumber: hasil pengolahan data

Sebelum melakukan analisis data dari 290 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	.327**	Valid
A2	.543**	Valid
A3	.502**	Valid

A4	.413**	Valid
A5	.354**	Valid
A6	.422**	Valid
A7	.405**	Valid
A8	.476**	Valid
A9	.308**	Valid
A10	.245**	Valid
A11	.340**	Valid
A12	.255**	Valid
A13	.494**	Valid
A14	.515**	Valid
A15	.531**	Valid
A16	.429**	Valid
A17	.344**	Valid
A18	.192**	Valid
A19	.282**	Valid
B1	.725**	Valid
B2	.573**	Valid
B3	.622**	Valid
B4	.654**	Valid
B5	.480**	Valid
B6	.657**	Valid
B7	.673**	Valid
B8	.716**	Valid
B9	.717**	Valid
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Sumber: hasil pengolahan data

Tabel 3 menunjukkan seluruh butir pertanyaan terbukti valid yang artinya butir-butir pertanyaan kuesioner mampu mengukur apa yang ingin diukur. Tabel 4 menunjukkan hasil dari *cronbach's 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 [18]

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbac's Alpha
<i>Work-life balance</i>	19	0.68
Kepuasan Kerja	9	0.815

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 korelasi dan regresi 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=Koefesien 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 290 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 di *Non-Profit Organization* di

Kota Tanjungpinang. Dari hasil pengumpulan data (n=290) generasi yang mendominasi adalah Gen Y atau lahir dari tahun 1977-1995. Hal ini sejalan dengan hasil Survei Nasional 2020 (SUSENAS 2020) bahwa angkatan kerja yang mendominasi adalah Gen Y. Proporsi pria dan wanita juga tidak jauh berbeda, 54% wanita dan 42% pria. 82% responden sudah menikah, ada 15% saja yang belum menikah. 76% responden sudah memiliki anak, dan 24% belum memiliki anak. 47% responden memiliki pendapatan perbulan kurang dari 3 juta rupiah, dan rata-rata mereka adalah pegawai honor atau kontrak. Penjelasan lengkap 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 5. Berdasarkan pembagian kategori tersebut maka rata-rata responden memiliki tingkat WLB yang sedang (3.18). Meskipun dalam kategori sedang, namun angka tersebut mendekati ambang batas bawah. Sedangkan kepuasan kerja memiliki kategori sedang (3.80), namun beda dengan WLB, kepuasan kerja mendekati ambang batas atas.

Tabel 5. Demografi Responden

Variabel Demografi	Frekuensi (n=290)	Persentasi
Generasi		
Baby Boomer	11	4%
Gen X	72	25%
Gen Y	190	65%
Gen Z	17	6%
Jenis Kelamin		
Pria	133	46%
Wanita	157	54%
Status Menikah		
Janda/Duda	9	3%

Belum menikah	43	15%
Sudah Menikah	238	82%
Jumlah Anak		
belum memiliki anak	71	24%
anak satu	54	19%
anak dua	86	30%
anak lebih dari dua	79	27%
Pendapatan /Perbulan		
Kurang dari 3 juta rupiah	135	47%
3 hingga 5 juta rupiah	63	22%
5 hingga 7 juta rupiah	52	18%
7 hingga 10 juta rupiah	32	11%
lebih dari 10 juta	8	3%
Variabel Model	Mean	Keterangan
Rata-rata work-life balance	3.18	Sedang
Rata-rata kepuasan kerja	3.80	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 $-0.202/0.143 = -1.41$, dan rasio kurtosis variabel X adalah $0.363/ 0.285=1.27$. 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 0.24, dan rasio kurtosis adalah -0.51. 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.

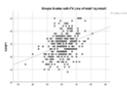
Tabel 6. Descriptive Statistics

	X	Y
N	290	290
Mean	60.88	34.52
Median	61	35
Std. Deviation	6.917	4.316
Skewness	-0.202	0.036
Std. Error of Skewness	0.143	0.143
Kurtosis	0.363	-0.148
Std. Error of Kurtosis	0.285	0.285
Minimum	35	24
Maximum	81	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 2.

Gambar 2: 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 plot* pada gambar 3, jelas bahwa tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Gambar 3. 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 (R) adalah 0.357 (lihat Tabel 7). Merujuk pada gambar 4, 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 4: Interpretasi Koefesien 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: [19]

Dari hasil analisis regresi (lihat Tabel 7) dapat kita lihat bagaimana besaran pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja. Dengan mentransformasi persamaan 1 kedalam angka koefesien maka menjadi

Persamaan 2:

$$Y=20.947+0.223X+e$$

Y= Kepuasan kerja

X= Work-Life Balance

20.947=Konstanta

0.223 = Koefesien variabel X

e= Error term

Tabel 7. Analisis Regresi

Model	Coeffecient
Constanta	20.947*
Work-Life Balance	0.223*
R	0.357
R-Squared	0.128
*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 0.223 satuan. Angka konstanta menunjukkan bahwa

ketika kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh variabel apapun maka nilainya adalah sebesar 20.947.

R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Squared* sebesar 0.128 artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel biaya produksi terhadap tingkat penjualan sebesar 12.8%, 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 *Non-Profit Organization* di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat WLB yang sedang (3.18). Meskipun dalam kategori sedang, namun angka tersebut mendekati ambang batas bawah.
2. Rata-rata pekerja *Non-Profit Organization* di Kota Tanjungpinang memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang (3.80). 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 *Non-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 pelayan pada masyarakat.

Saran

Karena penelitian ini hanya berfokus pada organisasi Non-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 *profit*. kemudian penelitian kedepannya diharapkan mampu membuat kajian dengan tambahan variabel sebagai variabel intervening atau moderasi seperti turnover intention dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Aziri, "Job Satisfaction, a Literature Review," *Manag. Res. Pract.*, vol. 3, no. 1, pp. 77–90, 2011.
- [2] N. Ramadhan and V. S. Marinda, "Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja Sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi," *JMK (Jurnal Manaj. dan Kewirausahaan)*, vol. 4, no. 3, p. 205, Sep. 2019.
- [3] T. Muliawati and A. Frianto, "Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur," *Ilmu Manaj.*, vol. XX, no. 2018, pp. 606–620, 2020.
- [4] B. F. W. Laksono and P. Wardoyo, "PENGARUH WORK – LIFE BALANCE, KEPUASAN KERJA DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN MENTORING SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN HOTEL DAFAM SEMARANG," *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, p. 17, Jul. 2019.
- [5] E. Yusnani and A. P. Prasetio, "Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil," *J. Penelit. Pendidik.*, vol. 18, no. 2, pp. 135–143, 2018.
- [6] M. Malik, D. Wan, L. Dar, A. Akbar, and M. A. Naseem, "The role of work life balance in job satisfaction and job benefit," *J. Appl. Bus. Res.*, vol. 30, no. 6, 2014.
- [7] M. K. BIN Omar, "Work-Life Balance and Job Satisfaction among Malaysian Healthcare Employees," *Environ. Proc. J.*, vol. 1, no. 4, p. 271, 2016.
- [8] Kasbuntoro, D. Irma, S. Maemunah, I. Mahfud, M. Fahlevi, and R. D. Parashakti, "Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta," *Int. J. Control Autom.*, vol. 13, no. 4, 2020.
- [9] E. Heaslip, "Nonprofit vs. Not-for-Profit vs. For-Profit: What's the Difference?," 2021. [Online]. Available:

- <https://www.uschamber.com/co/start/strategy/nonprofit-vs-not-for-profit-vs-for-profit>.
- [10] Anuradha and M. Pandey, “Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors,” *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 14, no. 2, pp. 0–6, 2016.
- [11] K. Lockett, *Work/Life Balance for Dummies*, vol. 53, no. 1. 2008.
- [12] M. A. Pratiwi, “Work-Life Balance pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna dan Strategi Work Life Balance ibu Pekerja di Provinsi Kepri,” in *Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (SNEB) & Call For Paper 2019*, 2019, pp. 38–42.
- [13] D. E. Guest, “Perspectives on the study of work-life balance,” *Soc. Sci. Inf.*, vol. 41, no. 2, pp. 255–279, 2002.
- [14] M. A. Pratiwi, “A study of conflict management style and employee’s job satisfaction at karimun general hospital (indonesia),” Universiti Teknologi Malaysia, 2017.
- [15] M. M. Khoury, “Work-Life Balance Constructs and Job Satisfaction: Evidence from the Palestinian Investment Sector,” *Int. Bus. Res.*, vol. 14, no. 2, p. 13, 2021.
- [16] M. U. F. Rifadha and Y. M. S. W. V. Sangarandeniya, “The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people’s bank, (head office), Sri Lanka,” *J. Manage.*, vol. 12, no. 1, p. 17, 2015.
- [17] F. L. Pangemanan, R. J. Pio, and T. M. Tumbel, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 5, no. 003, pp. 1–8, 2017.
- [18] S. Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [19] Z. Jaadi, “Everything you need to know about interpreting correlations,” *Towards Data Science*, 2019. [Online]. Available: <https://towardsdatascience.com/eveythin-g-you-need-to-know-about-interpreting-correlations-2c485841c0b8>.