

PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KEPA BERKAH INDONESIA

Nur Khafifah¹, Agung Widhi Kurniawan², Muhammad Ichwan Musa³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
 nurkhafifah025@gmail.com

Submitted: 11 April 2025, Accepted: 30 April 2025, Published: 15 Juli 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kepa Berkah Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kepa Berkah Indonesia, dengan sampel 44 orang responden dengan menggunakan sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. *Work life balance* berkaitan erat dengan kepuasan kerja serta menjadi pemenuhan atas kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kepa Berkah Indonesia yang artinya hipotesis diterima dalam penelitian ini.

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of work life balance on employee job satisfaction at PT. Kepa Berkah Indonesia. This study uses a quantitative method. The population in this study were all employees of PT. Kepa Berkah Indonesia, with a sample of 44 respondents using saturated sampling as a sampling technique. Data collection techniques were questionnaires and interviews. Data analysis used in this study was simple linear regression analysis. *Work life balance* is closely related to job satisfaction and is a fulfillment of employee satisfaction in working to achieve personal and company goals. The results of this study indicate that partially (t-test) *work life balance* has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Kepa Berkah Indonesia, which means that the hypothesis is accepted in this study.

Keywords: Work Life Balance, Job Satisfaction

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini dunia kerja menghadapi tantangan baru dengan adopsi teknologi dan fleksibilitas dalam bekerja, banyak karyawan kini dapat bekerja dari mana saja, tetapi dengan perubahan pola kerja dan tuntutan yang semakin kompleks membuat karyawan seringkali merasa terjebak antara tuntutan profesional dan kebutuhan pribadi. Hal ini menekan karyawan untuk lebih menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakmampuan untuk menyeimbangkan kedua aspek ini sering kali menyebabkan stress dan burnout yang berdampak negative pada kesehatan mental dan kepuasan karyawan.

Work life balance diartikan dengan suatu kondisi dimana karyawan dapat mengatur waktunya secara baik dan dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi termasuk dalam keluarga (Afriana, 2023).

Kepuasan kerja adalah faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperoleh akan turut menentukan sikap positif individu terhadap pekerjaan (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Saat ini, banyak perusahaan yang mulai memberikan ruang bagi pekerja yang membutuhkan fleksibilitas jam kerja sebagai bagian dari strategi mereka untuk lebih fleksibel dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk mendukung *work life balance* atau sebagai jalan masuk bagi pekerja yang ingin mengembangkan karier mereka sambil tetap menjaga komitmen lain dari luar pekerjaan. Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem ini adalah PT Kepa Berkah Indonesia.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan PT. Kepa Berkah Indonesia Januari- Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir
1.	Januari	18	2	1	19
2.	Februari	19	2	-	21
3.	Maret	21	-	-	21
4.	April	21	4	1	24
5.	Mei	24	5	-	29
6.	Juni	29	-	-	29
7.	Juli	29	8	-	37
8.	Agustus	37	1	-	38
9.	September	38	10	-	48
10.	Oktober	48	2	3	47
11.	November	47	6	6	47
12.	Desember	47	6	9	44
Total			46	20	

Sumber : HRD PT. Kepa Berkah Indonesia, 2024

Berdasarkan data diatas, meskipun PT. Kepa Berkah Indonesia telah mengimplementasikan kebijakan *work life balance* yang dirancang untuk memberikan fleksibilitas jam kerja dan mendukung kesejahteraan karyawan, data menunjukkan tingkat *turnover* yang mencolok sejumlah 64,51%. Hal ini dikarenakan cenderung adanya perubahan jadwal secara tiba-tiba, jam kerja yang tidak sesuai dengan kesepakatan, serta seringkali karyawan melakukan pekerjaan diluar *job desc* yang telah ditentukan. Ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan menerapkan kebijakan *work life balance* yaitu karyawan memiliki akses ke pilihan jam kerja *part-time* dan *full-time* serta program seperti *family gathering*. Namun, meskipun ada inisiatif ini, data *turnover* karyawan menunjukkan angka yang signifikan, sehingga menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas kebijakan *work life balance* yang diterapkan. Penting untuk mengeksplorasi bagaimana karyawan merasakan dan berinteraksi dengan kebijakan tersebut, dan apakah mereka merasa bahwa kebijakan tersebut benar – benar memenuhi kebutuhan mereka dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor- faktor spesifik terkait dengan persepsi karyawan tentang

work life balance, serta bagaimana hal tersebut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja.

Tinjauan Literatur

1. *Work Life Balance*

Menurut (Nursyianah, 2019) *work life balance* merupakan suatu keadaan individu sebagai karyawan berada pada titik keseimbangan antara tuntutan dan komitmen seseorang terhadap karir atau pekerjaan yang dimilikinya saat ini dengan tuntutan pada kehidupan keluarga dan lingkungan lain diluar pekerjaannya. Menurut (Pratama & Setiadi, 2021) Istilah *work life balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work life balance* ialah gambaran dari suatu konsep Dimana seorang Individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.

Menurut Lewison dalam (Topan Adhitya et al., 2024) manfaat program work life balance antara lain:

- a) Mengurangi absensi
Biasanya penyebab dari bolosnya karyawan adalah tanggung jawab keluarga dan faktor stres pribadi. Masalah ini dapat diatasi dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel.
- b) Mengurangi turnover
Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.
- c) Peningkatan produktivitas
Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- d) Biaya lembur berkurang
Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbanding lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
- e) Retensi klien
Pengaturan jam kerja yang fleksibel membuat karyawan memberikan nilai lebih kepada klien. Ketika karyawan memberikan layanan yang lebih besar, hal ini membantu mempertahankan klien karena kepuasan dari klien tersebut meningkat.

Indikator merupakan alat untuk mengatur dimensi dari sebuah variabel. Indikator yang digunakan dalam mengukur work life balance, menurut McDonald dalam (Novianti, 2023) yaitu:

- a) Time Balance (Keseimbangan Waktu)
Keseimbangan waktu yang dimaksud yaitu jumlah waktu yang sama dan seimbangan yang digunakan oleh seorang pekerja untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang meliputi keluarga, teman dan kerabat. Keseimbangan waktu yang dimiliki karyawan ini akan menentukan berapa banyak waktu yang dialokasikan untuk karyawan bekerja dan untuk kehidupan pribadinya.
- b) Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan)
Merujuk pada tingkat atau jumlah keterlibatan secara psikologis dan komitmen seseorang dalam pekerjaannya ataupun hal-hal diluar pekerjaannya. Karyawan

harus terlibat secara fisik maupun emosional, baik dalam kegiatan pekerjaan atau keluarga dan kegiatan sosial lainnya, kemudian barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

c) **Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan)**

Merujuk pada Tingkat kepuasan seseorang terhadap aktivitas pekerjaannya ataupun hal-hal diluar pekerjaannya. Kepuasan akan muncul dengan sendirinya Ketika karyawan berpendapat bahwa yang dilakukannya selama ini cukup baik dalam membiayai kebutuhan pekerjaan maupun keluarganya. Hal ini dapat dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

2. Kepuasan Kerja

Menurut (Runtu et al., 2022) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan Dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang diukur, karena kepuasan kerja subjektif. Setiap orang selalu mempunyai keinginan yang ingin dipenuhi. Namun, setelah terpenuhi muncul lagi keinginan lainnya, seakan-akan manusia itu tidak mempunyai rasa puas. Dan setiap pegawai mempunyai kriteria sendiri yang menyatakan dirinya telah puas. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kepuasan karyawan dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut. Serta dalam gaji yang diterima, tidak adanya jaminan Kesehatan /keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun (Burhan, Akbar, & Kurniawan, 2022)

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda dengan standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Afandi 2018, yaitu:

- a. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja, rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan data dalam bentuk angka yang diperoleh melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur (Sekaran dan Bougie, 2017:3). Penelitian ini menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Keba Berkah Indonesia berjumlah 44 orang karyawan.

Menurut Sugiyono, (2001) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini biasanya digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengikutsertakan semua individu dalam penelitian. Dengan kata lain, tidak ada yang ditinggalkan, dan seluruh populasi menjadi bagian dari sampel. Maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Keba Berkah Indonesia yang berjumlah 44 karyawan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini maka cara yang digunakan adalah:

- a. Wawancara, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau self-report atau setidak-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi (Sugiyono, 2017:220).
- b. Kuesioner, metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang menjadi salah satu teknik pengumpulan data yang penting untuk mengumpulkan informasi dan mendapatkan data yang jelas, dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator variabel penelitian yang diisi oleh para pegawai sebagai responden (Sugiyono, 2019).
- c. Dokumentasi, dokumentasi dalam pengumpulan data merupakan teknik memperoleh data dengan memanfaatkan sumber-sumber tertulis maupun terekam yang berhubungan dengan masalah penelitian.

5. Teknik Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah alat yang digunakan dalam mengukur valid atau tidak sebuah kuesioner, dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur pada kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ maka alat ukur tersebut dapat dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach $< 0,6$ maka alat pengukur tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah metode One – Sample Kolmogrov-Smimov Test jika (nilai $\alpha > 0,05$). Maka data berdistribusi normal.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independent. Jika hasil nilai probabilitanya memiliki nilai signifikan $>$ nilai $\alpha = 0,05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

6. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Data penelitian akan dianalisis menggunakan cara statistik deskriptif mengenai variabel – variabel penelitian, yaitu Work Life Balance dan Kepuasan Kerja.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dilakukann bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independen dengan satu variabel dependen.

7. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel -variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, pengambilan keputusan mengacu pada ketentuan dimana jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X.1	0,426282	0,2973	valid
	X.2	0,391774	0,2973	valid
	X.3	0,436104	0,2973	valid
	X.4	0,441235	0,2973	valid
	X.5	0,438863	0,2973	valid
	X.6	0,400403	0,2973	valid
	X.7	0,413820	0,2973	valid
	X.8	0,403881	0,2973	valid
	X.9	0,423374	0,2973	valid
	X.10	0,391559	0,2973	valid
	X.11	0,387755	0,2973	valid
	X.12	0,383824	0,2973	valid
	X.13	0,381435	0,2973	valid
	X.14	0,436810	0,2973	valid

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,324694	0,2973	valid
	Y.2	0,466648	0,2973	valid
	Y.3	0,335709	0,2973	valid
	Y.4	0,343981	0,2973	valid
	Y.5	0,384198	0,2973	valid
	Y.6	0,518481	0,2973	valid
	Y.7	0,315296	0,2973	valid
	Y.8	0,523015	0,2973	valid
	Y.9	0,312318	0,2973	valid
	Y.10	0,406574	0,2973	valid
	Y.11	0,396455	0,2973	valid
	Y.12	0,331665	0,2973	valid
	Y.13	0,454078	0,2973	valid
	Y.14	0,381334	0,2973	valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan kuesioner variabel work life balance memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2973) yang artinya semua butiran pernyataan pada kuesioner penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan akurat atau valid. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua butir pernyataan kuesioner variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,2973) yang artinya semua butiran pernyataan pada kuesioner penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dengan akurat atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Week Life Balance (X)	0,614	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,628	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06. Nilai Cronbach Alpha dari variabel work life balance yaitu $0,614 > 0,06$ dan nilai Cronbach Alpha dari variabel kepuasan kerja yaitu $0,628 > 0,06$ maka dapat disimpulkan semua instrumen penelitian dapat dinyatakan konsisten atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81509097
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.062
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki tingkat signifikansi $0.200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi secara normal.

- Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	2.455	2.032	Beta	1.208	.234
TOTALX	-.022	.047	-.072	-.471	.640

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai probability data penelitian memiliki tingkat signifikan $0.640 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa model diatas tidak mengalami heteroskedastisitas.

6. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	27.548	3.720		7.406 .000
	TOTALX	.246	.087	.401	2.836 .007

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas, diketahui bahwa koefisien regresi work life balance bernilai positif. Berdasarkan keterangan diatas diketahui nilai constant sebesar 27.548, artinya apabila work life balance dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel kepuasan kerja akan bernilai 27.548. Koefisien variabel work life balance, 0.246 artinya setiap terjadi kenaikan work life balance sebesar 1% maka mengakibatkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0.246 atau 2.46%.

7. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 ^a	.161	.141	1.837

Sumber: data diolah, 2025

Dari hasil pengujian diatas, besarnya koefisien determinasi (R^2) dilihat dari besarnya nilai R Square adalah 0.161 atau sebesar 16.1% sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Dengan ini menunjukkan adanya pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada PT. Kepa Berkah Indonesia yang berarti semakin baik work life balance pada karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	27.548	3.720		7.406 .000
	TOTALX	.246	.087	.401	2.836 .007

Sumber: data diolah, 2025

Dapat dilihat dari tabel diatas, nilai t hitung sebesar 2,836 sedangkan t tabel sebesar 2,018 yang artinya nilai t hitung ($2,836 > 2,018$) dikarenakan t hitung lebih besar dari pada t tabel maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kepa Berkah Indonesia.

Pembahasan

PT. Keba Berkah Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang F&B (Food and Beverage) yang fokus pengolaham bahan utamanya adalah daging ayam, keunggulan dari perusahaan ini adalah memiliki berbagai varian menu dengan harga yang sangat affordable. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 44 orang karyawan, dengan pengelompokan karakteristik responden seperti umur karyawan, jenis kelamin, dan jabatan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil variabel work life balance diduga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien regresi ini bernilai positif yang artinya terjadi hubungan positif antara work life balance terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil pengujian signifikansi parsial (uji-t) diketahui bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Keba Berkah Indonesia. Hasil koefisien nilai uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesisnya diterima. Dari hasil pengujian, besarnya koefisien determinasi (R^2) dilihat dari besarnya nilai R Square adalah 0,161 atau sebesar 16,1% sedangkan sisanya 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya hubungan antara variabel independen sebagai work life balance terhadap variabel dependen sebagai kepuasan kerja adalah cukup.

Work life balance berkaitan erat dengan kepuasan kerja dimana keseimbangan kehidupan kerja menjadi pemenuhan atas kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya ketika telah tercapainya keseimbangan kehidupan kerja. Sudah terciptanya keseimbangan kehidupan kerja karyawan pada PT. Keba Berkah Indonesia dilihat dari kemampuan karyawan mampu menyeimbangkan tanggung jawab kerja tanpa harus mengorbankan keperluan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat terpenuhi dengan baik.

Sedangkan kepuasan kerja dapat dilihat dari karyawan merasakan pekerjaan yang dilakukan dan apa yang dipikirkannya tentang pekerjaan itu, seberapa jauh perusahaan memenuhi harapannya dalam berbagai aspek. Karyawan pada PT. Keba Berkah Indonesia cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena selain pekerjaannya sesuai dengan yang mereka minati dan rekan kerja yang saling memberikan support sehingga membuat mereka merasa nyaman dan puas dalam bekerja.

Jadi work life balance dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep manajemen diri, memotivasi diri dan mampu bertanggung jawab atas terciptanya keseimbangan dalam bekerja sehingga dapat menciptakan kualitas hidup yang baik dengan menghabiskan tidak hanya menghabiskan waktu dengan pekerjaan tetapi juga diluar pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milda Hasanah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru, dengan hasil penelitan

dinyatakan valid dan reliabel yang berarti work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari hasil dan pembahasan penelitian tentang work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Keba Berkah Indonesia, maka dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Keba Berkah Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan tidak membuat karyawan tersebut kehilangan kehidupan pribadinya.

Saran

Adapun saran – saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan harus lebih memperhatikan kebijakan jam kerja, pastikan jam kerja tersebut telah sesuai dengan kesepakatan atau hukum ketenagakerjaan, apabila terdapat kelebihan jam kerja maka dapat diberikan insentif tambahan, dengan begitu karyawan akan mudah dalam menerapkan *work life balance* serta karyawan akan merasa adil hingga pemenuhan kepuasan kerja dapat terpenuhi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian berhubungan dengan kepuasan kerja, diharapkan meneliti faktor – faktor kepuasan kerja lainnya diluar *work life balance* seperti, *loyalitas* kerja, *turnover*, budaya organisasi dan lainnya yang terkait karena dari hasil koefisien determinasi terdapat 83,9% sisa yang dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AFRIANA, T. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Karya Adi Kencana (Kak) Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB2.pdf>
- Nursyianah, S. (2019). Hubungan ntara Work-life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Startup di Jakarta. *Psychopreneur Journal*, 3(1), 6–15.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32.
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>