



PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. COLOMBUS PALOPO

Wiwik

Universitas Andi Djemma

Junita Pabunta

Universitas Andi Djemma

Yuspita

Universitas Andi Djemma

Ratna Bukan

Universitas Andi Djemma

Khaerana

Universitas Andi Djemma

Erwina

Universitas Andi Djemma

Alamat: Jalan Puang Haji Daud, Kota Palopo

Korespondensi penulis: marselinadambu@gmail.com

Abstract: *This research reveals the main problems relating to employee performance. Thus, this research aims to determine the effect of work life balance on employee performance at PT. Columbus, Palopo city. This research is correlational with a quantitative approach applied using statistical formulas to assist in analyzing the data and facts obtained. The population in this study were all employees at PT. Columbus in the city of Palopo as many as 38 people. The sample in this research is employees at PT. Colombus, Palopo city, as many as 38 people were taken using saturated sampling. Data collection uses a questionnaire. Data analysis uses simple linear regression analysis. The results of the research show that there is a significant influence between the influence of work life balance on employee performance at PT. Columbus, Palopo city, where the significance value is $0.001 < 0.05$. Work life balance and job satisfaction contribute to respondents' performance, so they can be used as benchmarks for improving employee performance.*

Keywords: *Work life balance and job satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini mengungkapkan pokok permasalahan yang berkenaan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Colombus kota Palopo. Penelitian ini adalah korelasional dengan pendekatan kuantitatif yang diterapkan dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu dalam menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Colombus kota Palopo sebanyak 38 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Colombus kota Palopo sebanyak 38 orang yang diambil menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Colombus kota Palopo, dimana nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Work life balance dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja responden, sehingga dapat dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work life balance dan kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

PT. Colombus adalah salah satu perusahaan yang berkembang pesat yang kini menjadi beberapa cabang salah satunya Colombus Cabang Palopo, bergerak di bidang penjualan yang dimana dalam kegiatan operasionalnya PT. Colombus memiliki lumayan banyak karyawan. Dengan demikian perusahaan diuntut untuk mampu bersaing dan mengatur strategi yang efektif untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta berusaha memberikan keunggulan dan berbeda dengan produk pesaing. Maka dari itu tuntutan kinerja dan hasil yang maksimal dari karyawan sangat penting untuk memenuhi target yang diberikan. Adapun fenomena yang kerap terjadi tiap bulannya di PT. Colombus yaitu terjadi sales force yang kurang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan juga terjadi selisih laporan stock barang. Alhasil Tidak sedikit karyawan akan lupa dengan tanggung jawab lainnya karena terlalu banyak menghabiskan waktu dalam bekerja untuk memenuhi pencapaian target. Sehingga antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga maupun untuk diriya sendiri terkadang timbul gesekan atau tekanan. Urusan seperti ini biasanya mengganggu kesehatan mental hingga menyebabkan stres. Akibatnya akan timbul kurangnya rasa memiliki dan kemauan yang lebih untuk memaksimalkan kinerja yang berasal dari karyawan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Colombus Palopo.

KAJIAN TEORITIS

Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengungkapkan bahwa work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Menurut Delecta (2011) keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Greenhaus, dkk dalam Ula dkk (2015), balance pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik. Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian work-life balance, keseimbangan atau balance disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga. Adapun menurut Fisher dalam Darmawan, dkk, (2015) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Sinambela (2012). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya, Siagian (2013) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada bulan April hingga Mei 2023, penelitian ini dilakukan pada PT. Colombus Palopo. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Wawancara, Kuesioner dan Observasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Colombus Palopo berjumlah 38 orang. Jumlah sample yang dipilih adalah sesuai dengan jumlah keseluruhan dari populasi karyawan yaitu sebanyak 38 orang pada PT. Colombus Palopo. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas dan Analisis Regresi Linear Sederhana

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X)

No.	pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kategori
1	X1	0,608	0,312	Valid
2	X2	0,547	0,312	Valid
3	X3	0,569	0,312	Valid
4	X4	0,547	0,312	Valid
5	X5	0,608	0,312	Valid
6	X6	0,510	0,312	Valid
7	X7	0,585	0,312	Valid
8	X8	0,555	0,312	Valid
9	X9	0,858	0,312	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kategori
1	Y1	0,843	0,312	Valid
2	Y2	0,682	0,312	Valid
3	Y3	0,877	0,312	Valid
4	Y4	0,877	0,312	Valid
5	Y5	0,451	0,312	Valid
6	Y6	0,675	0,312	Valid
7	Y7	0,702	0,312	Valid
8	Y8	0,877	0,312	Valid
9	Y9	0,827	0,312	Valid

Sumber: SPSS, V.21

Tabel Hasil 3. Uji Reabilitas *Work Life Balance* (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Reability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	18

Sumber: SPSS V.21

Dari hasil SPSS tabel 18 diatas hasil uji reabilitas pada variable work life balance dan kinerja karyawan dapat di simpulkan bahwa dari 18 pernyataan yang dinyatakan valid dalam penelitian ini sehingga menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,724. Yang lebih besar dari 0,600. Berdasarkan ketentuan diatas, maka data dari penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

2. Hasil Regresi Linear Sederhana

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. hasil analisis koefisien regresi Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,254	4,845		1,910	,064
1 Work Life Balance	,758	,151	,641	5,004	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS V.21

Dari hasil uji t pada SPSS menunjukkan bahwa work life balance terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,004) < t_{tabel} (1,910)$ dengan tingkat signifikan $5,004 > 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa *work life blance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pengaruh kinerja karyawan pada PT colombus kota palopo sehingga pada penelitian ini tidak diterima.

Berdasarkan tabel diatas dimana untuk menganalisis pengaruh *word life blance* terhadap kinerja karyawan pada PT colombus kota palopo diperoleh model persamaan sebagai berikut

$$Y = 9,254 + 0,758 X$$

Persamaan analisis regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 9,254 menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y) pada PT colombus kota palopo yang tidak dipengaruhi oleh variabel work life blance (X) atau variabel bebas = 0,758, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,254.
 2. Koefisien regresi variabel X (work life blance) sebesar 0,758 yang artinya jika *work life blance* mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) pada PT Colombus kota palopo akan mengalami peningkatan sebesar 0,758. Apabila koefisien bernilai positif *work life balance* terhadap kinerja karyawan, maka akan semakin meningkat work life balance yang dilakukan oleh karyawan pt.colombus palopo dan kinerja karyawan pada karyawan juga akan semakin tinggi atau semakin baik.
- a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan yang paling baik dalam melakukan analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (Nol) dan 1 (satu). Koefisien determinan nol variabel independent sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	,641 ^a	,410	,394	2,439

a. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa work life blance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Columbus kota palopo sehingga hipotesis penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian yang telah dilakukan, disarankan kepada pihak PT Columbus palopo untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki indikator rekan kerja yang mendukung. Diketahui apabila karyawan memiliki indikator rekan kerja yang bagus dalam hal menyelesaikan pekerjaan maka hal tersebut akan berpengaruh baik bagi organisasi kedepannya. Dan apabila karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung pasti dengan mudah memiliki hasil yang baik. Kinerja karyawan pun memiliki indikator terendah yaitu kondisi kerja. Jika karyawan tidak mampu mengkondisikan pekerjaan dari atasan maka hal

- tersebut akan membuat beberapa pekerjaan menjadi menumpuk dan hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disarankan pula kepada pihak PT Colombus kota palopo agar lebih memperhatikan dan meningkatkan aktifitas usia dalam hal ini work life blance. Work life blance memiliki indikator dengan nilai tertinggi yaitu keseimbangan kepuasan. Jika karyawan memiliki keseimbangan kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak baik bagi karyawan maupun organisasi kepuasan tersebut dalam hal berdampak bagi karyawan maupun organisasi. Kepuasan tersebut dalam kepuasan terhadap hasil kerja dan kepuasan terhadap waktu diluar pekerjaan. Wort life blance juga memiliki indikator dengan nilai terendah yaitu keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan. Apabila PT Colombus kota palopo tidak memperhatikan aktifitas wort life blance dengan baik maka keseimbangan dan keseimbangan keterlibatan yang diterapkan oleh PT Colombus tidak dapat dipahami dengan jelas oleh para karyawannya tentu hal ini akan menghambat proses pekerjaannya yang mengakibatkan pihak PT Colombus palopo tidak dapat mencapai yujuan organisasi yang diinginkan.
 3. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji perusahaan yang sama dengan penelitian ini diharapkan untuk menemukan objek penelitian yang memiliki cangkupan yang lebih luas serta lebih lagi memperluas atas menggunakan indikator-indikator variabel yang baru penelitian yang akan digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Pustaka Setia.
- Delecta, P. 2011. Work LifeBalance. International Journal Of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189.
- Esse. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dipar Jaya Belopa. palopo: Unpublished.
- Ganapathi, I. M.D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. Ecomedica, IV(1), 127-128.
- Greenhaus, Collins Dan Shaw. 2003. The Relation Between Work-Family Balances And Quality Of Life. Journal Of Vocational Behaviour.
- Hafid, M., & Prasetyo, A.P. (2017). pengaruh work-life balance terhadap turnover intention (studi pada karyawan divisi food & beverage hotel indonesia kempinski jakarta). smart studi & management research 14.(3), 54.
- Hamali, A. Y. (2017). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. Human Resource Management, Alih. Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Donald, P., Bradley, I., and Brown , K. 2005. Explanation for The Provision Utilization Gap in Work - Family Policy. Woman in Management Review (in Pers).
- Pambudi, M. R. (2020). pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada perawat dirumah sakit siloam kebon jeruk. Unpublish
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).hal.1,22
- Qodrizana, D. L., & Al Musadieq, M. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terha Dap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 60(1), 9.
- Ramadhani, Malika. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins. 2010. Management Prentice Hall Pearson Education Internasional, 9th ed.
- <https://www.universitaspologi.com/2019/04/pengertian-dan-teori-kepuasan-kerja.html>
- https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/sharia_finance/article/download/294/1042