

# SKRIPSI

## PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIMULIA AGROLESTARI KEBUN SEI TESO

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**OLEH:**

**ANDAR MUSFII SIREGAR**  
NPM 175210743

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Andar Musfii Siregar  
NPM : 175210743  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.  
Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso

Disahkan Oleh:  
Pembimbing

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Dekan

Ketua Program Studi



(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)



(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Andar Musfii Siregar  
NPM : 175210743  
Program Studi : Manajemen S1  
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M. Si  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

No	Tanggal	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1	18 Desember 2020	x	-Paragraf/uraian harus runtut -Data komposisi karyawan	
2	4 Januari 2021	X	-Judul variabel Y menjadi Kepuasan kerja karyawan	
3	7 Januari 2021	x	-ACC Sempro	
4	24 Maret 2021	x	-ACC Kuesioner	
5	5 Juni 2021	x	-Abstrak dilengkapi sesuai dari hasil -Bab II -Harus sesuai dengan daftar pustaka -Bab IV Aktivitas perusahaan ditambah -Bab I – Bab IV perbaiki paragraf	
6	20 Juni 2021	x	ACC Seminar Hasil	
7	17 Juli 2021	x	ACC Skripsi	

Pekanbaru, 26 Juli 2021

Wakil Dekan I

Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

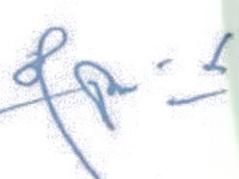
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 682/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 09 Juli 2021, Maka pada Hari Senin 12 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

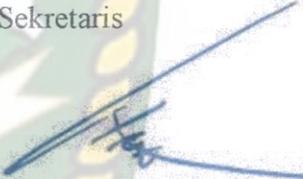
- |                         |   |
|-------------------------|---|
| 1. Nama                 | : Andar Musfii Siregar  |
| 2. NPM                  | : 175210743   |
| 3. Program Studi        | : Manajemen S1  |
| 4. Judul skripsi        | : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. |
| 5. Tanggal ujian        | : 12 Juli 2021  |
| 6. Waktu ujian          | : 60 menit.   |
| 7. Tempat ujian         | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR  |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : <b>Lulus (B+) 73</b>  |
| 9. Keterangan lain      | : Aman dan lancar.  |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
**Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si**  
Wakil Dekan Bidang Akademis

  
**Abd. Razak Jer, SE., M.Si**  
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....)  
(.....) *Wah*  
(.....)

Notulen

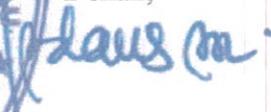
1. Deswarta, SE., MM

(.....) *D. Pimp*



Pekanbaru, 12 Juli 2021

Mengetahui  
Dekan,

  
**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
Nomor : 682 / Kpts/FE-UIR/2021  
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.  
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Andar Musfii Siregar  
N P M : 175210743  
Program Studi : Manajemen S1  
Judul skripsi : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Sistematika	Sekretaris
3	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru  
pada Tanggal : 12 Juli 2021  
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647**

**BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

Nama : Andar Musfii Siregar  
NPM : 175210743  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.  
Hari/Tanggal : Senin 12 Juli 2021  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

**Dosen Pembimbing**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

**Dosen Pembahas / Penguji**

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : \*)

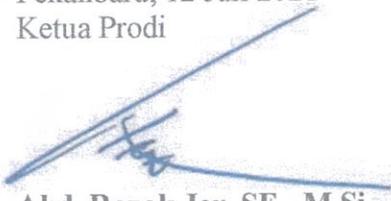
1. Lulus ( Total Nilai )
2. Lulus dengan perbaikan ( Total Nilai 73 )
3. Tidak Lulus ( Total Nilai )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si  
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 12 Juli 2021  
Ketua Prodi

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL**

Nama : Andar Musfii Siregar  
NPM : 175210743  
Judul Proposal : Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.  
Pembimbing : I. Abd. Razak Jer, SE., M.Si  
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at 05 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
A.n. Dekan Bidang Akademis

  
Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 05 Maret 2021  
Sekretaris,

  
Abd. Razak Jer, SE., M.Si

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 1548/Kpts/FE-UIR/2020**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 5 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.  
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:  
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986  
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987  
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpt-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi  
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau  
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987  
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987  
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013  
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987  
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:

N A M A : Andar Musfii Siregar  
 N P M : 175210743  
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1  
 Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Work - Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso

3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 6 November 2020  
 Dekan,



**Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



# UNIVERSITAS ISLAM RIAU

## FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA** : ANDAR MUSFII SIREGAR  
**NPM** : 175210743  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH WORK - LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIMULIA AGROLESTARI KEBUN SEI TESO  
**PEMBIMBING** : ABD RAZAK JER, SE., M.SI

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **28%** (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Penguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan dari Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbeneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Penguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 27 Juli 2021 Saya

yang membuat pernyataan,



Andar Musfii Siregar

**ABSTRAK****PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. ADIMULIA AGROLESTARI  
KEBUN SEI TESO****Oleh:****ANDAR MUSFII SIREGAR  
175210743**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance (keseimbangan hidup kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 104 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan teknik slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 82 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji analisis deskriptif, kualitas data, regresi linier sederhana, uji korelasi, uji Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 atau 76,9%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan pengaruh yang kuat antara work-life balance dengan kepuasan kerja karyawan dengan nilai sebesar 0,592 atau sebesar 59,2% dan sisanya dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan**

**ABSTRACT****THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AT  
PT. ADIMULIA AGROLESTARI KEBUN SEI TESO****By:****Andar Musfii Siregar****175210743**

*This study urpose to determine and analyze the effect of work-life balance on employee job satisfaction at PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. The population in this study were 104 respondents. The sampling technique used is simple random sampling with the slovin technique so that the number of samples is 82 respondents. This type of research is quantitative research and the data sources used are primary and secondary. The data of this research were obtained from questionnaires (primary), literature study and interviews with related parties according to the research objectives. The data analysis technique used descriptive analysis test, data quality, simple linear regression, correlation test, determination test and hypothesis testing. The results showed that Work-Life Balance had a significant effect on employee job satisfaction at PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. The results of the correlation analysis obtained a correlation coefficient of 0.769 or 76.9%. The correlation coefficient value indicates a very strong relationship between work-life balance and employee job satisfaction at PT. Adimulia Agrolestari. Based on the test results the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows a strong influence between work-life balance and employee job satisfaction with a value of 0.592 or 59.2% and the rest is influenced by other factors that are not discussed further in this study.*

**Keywords: Work-Life Balance and Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta Salam atas junjungan Nabi Besar kita yakni Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE), dan lengkap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan juga Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

4. Alm. Bapak Suyadi, SE., MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawan Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.
6. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya serta selalu mendoakan saya dari menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spiritual dan moral yang tak akan dapat saya balas, selain selalu berdo'a kepada Allah SWT agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Teruntuk Abang, Kakak dan Adik saya yang selalu memberikan semangat, dan selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan, umur panjang dan dimudahkan rezekinya. Amin.
8. Terima kasih kepada pihak staff personalia PT. Adimuia Agrolestari beserta karyawan dan karyawan yang telah banyak membantu memberikan data maupun informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2017 dan

semua teman-teman khususnya kepada Shela Angela, Ary Prabowo, Suci Indah Sari, Indah Lestari, Dicki Angga Saputra, Yola Ananda, M. Husnul, Dian Paramaida dan yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis

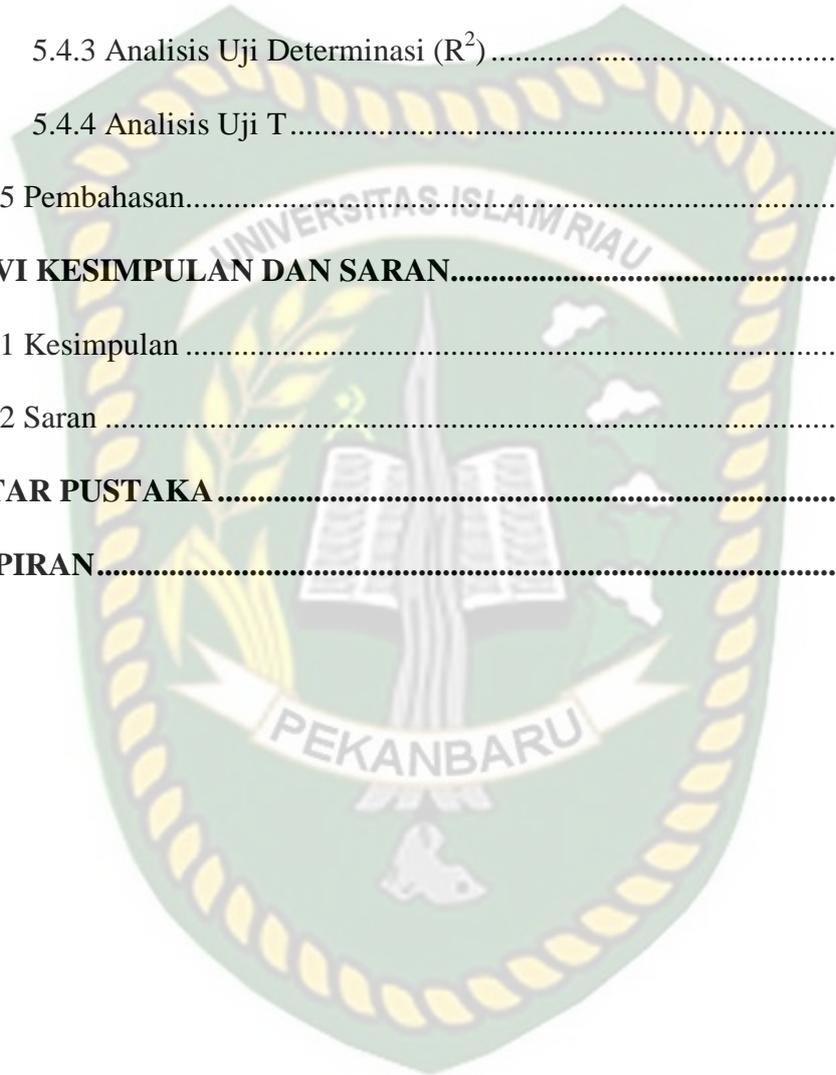
**ANDAR MUSFII SIREGAR**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK INDONESIA</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK INGGRIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penelitian .....	9
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	
2.1. Work Life Balance .....	10
2.1.1. Pengertian Work – Life Balance .....	10
2.1.2. Factor-Factor Work – Life Balance .....	14
2.1.3. Jenis-Jenis Work – Life Balance.....	16
2.2. Kepuasan Kerja .....	17
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.2.2. Factor -Factor Kepuasan Kerja .....	20
2.2.3. Bentuk-Bentuk Kepuasan.....	23
2.3. Penelitian Terdahulu .....	24
2.4. Struktur Penelitian.....	26

2.5. Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	
3.1. Lokasi Penelitian.....	27
3.2. Operasional Variable .....	27
3.3. Populasi Dan Sampel .....	27
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6. Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	
4.1 Sejarah PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso .....	35
4.2 Visi dan Misi PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso .....	36
4.3 Strukur Organisasi .....	37
4.4 Aktivitas Perusahaan.....	39
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	
5.1 Karakteristik Responden.....	42
5.1.1 Jenis Kelamin.....	42
5.1.2 Umur .....	43
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	44
5.1.4 Masa Bekerja .....	44
5.2 Uji Instrument .....	45
5.2.1 Uji Validitas .....	45
5.2.2 Uji Reliabilitas .....	47
5.3 Analisis Deskriptif .....	47
5.3.1 Analisis Deskriptif Work Life Balance.....	47

5.3 2 Analisis Deskriptif Kepuasan Karyawan .....	64
5.4 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Karyawan.....	79
5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	79
5.4.2 Analisis Uji Korelasi.....	80
5.4.3 Analisis Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	80
5.4.4 Analisis Uji T .....	81
5.5 Pembahasan.....	82
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>.....</b>
6.1 Kesimpulan .....	85
6.2 Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Komposisi Karyawan PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso Berdasarkan Jenis Kelamin Periode Desember 2020 .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 5.1 Identitas Jenis Kelamin.....	42
Tabel 5.2 Identitas Usia.....	43
Tabel 5.3 Identitas Pendidikan Terakhir .....	44
Tabel 5.4 Identitas Masa Kerja .....	45
Tabel 5.5 Uji Validitas Variabel Work Life Balance.....	46
Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 5.8 Bekerja Sesuai Dengan Jam Kerja Yang Sudah Ditentukan Perusahaan ..	48
Tabel 5.9 Mempergunakan Jam Istirahat Dengan SebaikBaiknya .....	49
Tabel 5.10 Menyisihkan Waktu Diluar Pekerjaan Untuk Keluarga Dan Teman.....	50
Tabel 5.11 Menyisihkan Waktu Diluar Pekerjaan Untuk Aktivitas Lain .....	51
Tabel 5.12 Memiliki Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan.....	53
Tabel 5.13 Membagi Tanggung Jawab Antara Keluarga Dan Pekerjaan .....	54
Tabel 5.14 Setia Terhadap Perusahaan Tempat Saya Bekerja.....	55
Tabel 5.15 Komitmen Untuk Keluarga Itu Penting .....	56
Tabel 5.16 Merasa Puas Dengan Apa Didapatkan Selama Ini Dalam Pekerjaan .....	57
Tabel 5.17 Kontribusi Kerja Dihargai Dengan Baik Oleh Perusahaan.....	58
Tabel 5.18 Berkontribusi Terhadap Rekan Kerja .....	59

Tabel 5.19 Dukungan Karir Dan Pekerjaan .....	61
Tabel 5.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden .....	62
Tabel 5.21 Kategori Kriteria Penilaian .....	63
Tabel 5.22 Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Minat .....	65
Tabel 5.23 Merasa Tenram Dengan Lingkungan Pekerjaan.....	66
Tabel 5.24 Antusias Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan .....	67
Tabel 5.25 Menerima Gaji Sesuai Dengan Tuntutan Pekerjaan .....	68
Tabel 5.26 Jaminan Dan Tunjangan Mencukupi Kebutuhan.....	69
Tabel 5.27 Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka Dan Adil.....	71
Tabel 5.28 Lamanya Bekerja .....	72
Tabel 5.29 Mengarahkan Dan Memberi Petunjuk Kepada Karyawan .....	73
Tabel 5.30 Memberikan Informasi Yang Relavan Kepada Karyawan .....	74
Tabel 5.31 Fasilitas Kerja Yang Diberikan Cukup Memadai.....	75
Tabel 5.32 Rekapitulasi Tanggapan Responden .....	76
Tabel 5.33 Kategori Kriteria Penilaian .....	77
Tabel 5.34 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	79
Tabel 5.35 Hasil Uji Korelasi (r).....	80
Tabel 5.36 Hasil Uji T (Parsial).....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Border-Theory.....	14
Gambar 2.2 Struktur Penelitian.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Di antara semua sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan 2015). Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Pada saat ini, banyak orang melakukan kompetisi dalam mencari posisi kerja yang mampu memberikan mereka upah kerja yang tinggi. Terkadang dalam usaha untuk meraih posisi tersebut, mereka cenderung melakukan segala cara, sebagai wujud komitmen mereka pada perusahaan. Tidak sedikit dari mereka, akan bekerja melebihi kapasitas mereka yang sebenarnya sebagai akibat pekerjaan (upah kerja) selalu menjadi prioritas dalam hidup mereka. Bahkan seringkali, mereka melupakan bagaimana perkembangan kehidupan pribadi mereka sebagai seorang manusia. Hal ini juga dituturkan oleh Perrons (2003), yang berpendapat bahwa, orang yang berkomitmen lebih, akan cenderung mengutamakan pekerjaan di atas segalanya, termasuk kehidupan pribadinya sendiri. Dengan memperhatikan kehidupan pribadi tersebut, seseorang tersebut akan melakukan aktivitas yang

berada di luar kegiatan kerja sehingga dapat menjadi sarana penyegaran diri yang menghilangkan ketegangan akan pekerjaan. Karena apabila tingkat ketegangan akan pekerjaan terlalu tinggi, sebagai akibat dari pekerjaan yang selalu diprioritaskan, seseorang akan dapat mengalami gangguan kesehatan, baik berupa fisik maupun psikis (Sparks et al., 1997; Frone et al., 1997; Martens et al., 1999). Oleh karena itulah Work – Life Balance dikenal.

Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan work – life balance. Menurut Mariati (2013) mengemukakan bahwa work-life balance adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan. Kemudian menurut Moore dalam Moedy (2013) worklife balance yang baik didefinisikan sebagai situasi dimana pekerja merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau komitmen lain.

Dengan memperhatikan work-life balance, organisasi/perusahaan akan menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk meluangkan waktunya bagi keluarganya, teman-temannya, bahkan bagi dirinya sendiri, untuk menyalurkan hobi dan kesenangan pribadi. Naithani (2010), menuturkan bahwa, work-life balance yang lebih baik, akan dapat memunculkan loyalitas lebih dari hati karyawan untuk organisasi, sehingga karyawan lebih termotivasi untuk bekerja demi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, work-life balance karyawan perlu diperhatikan oleh organisasi.

Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi yang positif dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas akan pekerjaannya,

akan memiliki semangat ataupun motivasi dalam bekerja, dan cenderung menganggap pekerjaannya sebagai hobi yang dapat dinikmati. Menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi kelangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan work-life balance, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. (T. Hani Handoko, 2000: 193-194). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang bersifat positif berpengaruh atau berhubungan dengan tingkat produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dan begitu juga dengan sebaliknya, kepuasan kerja yang kurang baik didapat oleh karyawan dapat mengakibatkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Dalam Kostermans (2007) dijelaskan bahwa hampir 50 persen para karyawan melakukan tugasnya di bawah tekanan waktu. Mereka juga mengeluh mengalami gangguan psikis, seperti depresi atau ketakutan. Inilah kecenderungan timbulnya penyakit yang meningkat sebanyak 70 persen di kalangan karyawan sejak sepuluh tahun terakhir. Dalam sepuluh tahun terakhir, karyawan hanya memperhatikan pentingnya memiliki pekerjaan, namun kualitas kerja sering terabaikan. Lingkup pekerjaan yang semakin beragam, intensifikasi pekerjaan dan

tuntutan fleksibilitas berdampak pada beban yang terus meningkat bagi para karyawan. Tekanan yang dialami oleh karyawan berkaitan erat dengan tingkat stres yang dihadapi. Tingkat stres yang dialami karyawan tidak hanya berdampak pada aspek psikologis. Faktor kebahagiaan merupakan hal yang penting agar seseorang dapat mencapai kondisi *psychological well-being*, seperti yang dinyatakan oleh Ryff (1989) bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) ditandai dengan diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tidak terdapatnya gejala-gejala depresi.

PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dengan mengelola HGU seluas 6.485 Ha. Yang terbagi menjadi 2 (dua) sektor (2 areal perkebunan) yaitu Sektor Kebun Sei Teso dengan luas areal 3.952 Ha. Kemudian Sektor Kebun Sei Jake dengan luas areal 2.533 Ha. Dari keseluruhan areal yang tersebut seluas 6.485 Ha telah ditanami kelapa sawit, adapun jarak antara kedua areal tersebut adalah 5 Km. Sehingga pabrik kelapa sawit ini dalam produksinya menjadi lebih mudah karena memiliki yakni kebun sawit itu sendiri. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, yaitu berjumlah 104 orang karyawan.

PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso merupakan perusahaan swasta yang menghasilkan produk berupa minyak sawit mentah, dan mesin-mesin yang diperlukan pabrik kelapa sawit (PKS). PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso didirikan pada tahun 1984 oleh perusahaan asing yang berasal dari Singapura. Awalnya perusahaan ini diberi nama PT. Putra Tunas Megah Teknik (PUTRATECH). Kemudian namanya berubah menjadi PT. Adimulia Agrolestari

Kebun Sei Teso. Perusahaan ini tepatnya beralamat di Kabupaten Kuantan Singingi, Kecamatan Singingi Hilir, Provinsi Riau.

Perusahaan ini dalam waktu proses produksi/pengolahan yaitu berjalan selama 24 jam, maka para karyawan yang bekerja di perusahaan ini menerapkan system shift kerja. Menurut Suma'mur (2013), shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Semakin pekerja mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan suatu kesuksesan untuk perusahaan, maka perusahaan juga akan memberikan keuntungan untuk pekerjanya sesuai dengan sumbangsuhnya untuk perusahaan. Penelitian mengenai Work – Life Balance dan Kepuasan Kerja pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso menjadi penting karena work-life balance adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Oleh karena itu karyawan yang bekerja di perusahaan ini diharapkan membuat atau membentuk work-life balance agar pekerja atau karyawan dapat menyeimbangkan peran gandanya. Besar harapan dengan diterapkannya Work-Life Balance ini, para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi juga mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan, seperti di keluarga, kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan, yang akan membuat mereka mejadi bahagia dan puas dalam bekerja

Tidak hanya perusahaan saja yang diharapkan untuk membuat kebijakan work-life balance, akan tetapi karyawan seharusnya juga dapat menyeimbangkan

perannya dan bekerja secara profesional agar keseimbangan kerja dapat terealisasi dengan baik. Selain menerapkan work-life balance, perusahaan maupun karyawan juga perlu memperhatikan kepuasan kerja. Hal ini karena kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan berdampak positif bagi perusahaan. Berikut adalah data komposisi karyawan PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 1.1**  
**Data Komposisi Karyawan PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin Periode Desember 2020**

No	Pekerjaan/Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki - laki	Perempuan	
1	Kantor	2	7	9
2	Timbangan	4	3	7
3	Laboratorium	2	6	8
4	Satpam	8	0	8
5	Sortasi	11	0	11
6	Limbah	10	0	10
7	Gudang	9	2	11
8	Bengkel listrik	10	0	10
9	Bengkel Umum	12	0	12
10	Kebersihan	2	7	9
11	Pengolahan	9	0	9
<b>Jumlah</b>		<b>79</b>	<b>25</b>	<b>104</b>

**Sumber: PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso, 2020**

Dari tabel diatas maka, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki sebanyak 79 orang, sementara itu untuk jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang, dengan total seluruh karyawan sebanyak 104 orang.

Perusahaan ini dalam waktu proses produksi/pengolahan yaitu berjalan selama 24 jam, maka para karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki shift kerjanya masing – masing. PT. Adimulia Agrolestari dalam hal pembagian shift kerja yaitu tidak seluruh karyawan yang mendapatkan shift kerja, melainkan

perusahaan ini telah menetapkan bagian pekerjaan/jabatan mana yang akan mendapatkan shift kerja, diantaranya adalah dibagian Satpam dan Pengolahan. Untuk hari libur nasional seperti hari minggu, karyawan pada perusahaan ini akan libur kerja. Sementara itu karyawan yang bekerja sebagai satuan pengamanan (Satpam) tidak akan libur kerja pada hari minggu, mereka akan tetap bekerja sesuai shift kerja yang sudah di tentukan.

Inti dari program work – life balance ini merupakan suatu konsep kecerdasan moral dan motivasi yang akan menciptakan keseimbangan dalam bekerja, manajemen diri, motivasi diri, dan tanggungjawab. Agar juga dapat menciptakan kualitas hidup yang lebih baik di mana akan tercipta raga yang sehat, pemikiran yang jernih, merasakan kenikmatan hidup, juga karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi mempunyai kehidupan lain di luar dunia pekerjaan. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian untuk menguji pengaruh Work – Life Balance terhadap kepuasan kerja pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

Dari pemaparan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut “Apakah Work- Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso”

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis tentang Work-Life Balance dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso
- b) Untuk mengetahui pengaruh Work-Life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a) Bagi Perusahaan  
Memberikan masukan kepada perusahaan PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso terkait dengan permasalahan pada Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.
- b) Bagi Peneliti  
Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan serta khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau wacana bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penyusunan penelitian ini terdiri dari 6 bab yang mana masing-masing bab akan dibagi lagi menjadi beberapa sub bab. Adapun keenam bab tersebut yaitu:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menjelaskan tentang latar belakang dari masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis, dan sistematika penulisan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Menjelaskan tentang segala aspek teori yang berhubungan dengan work-life balance dan kepuasan kerja

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini, menjelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variable, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri dengan teknik analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini penulis akan menceritakan atau memuat sejarah singkat organisasi/perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dilakukan analisis pengaruh work- life balance terhadap kepuasan kerja pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan akan diberikan beberapa saran untuk dijadikan masukan bag PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Work – Life Balance**

##### **2.1.1 Pengertian Work – Life Balance**

Istilah work-life balance mulai dikenal pertama kali oleh masyarakat Inggris pada akhir tahun 1970-an. Work-life balance pada saat itu diartikan sebagai keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan baru dapat dimiliki seseorang, saat dirinya sudah memiliki perasaan cukup waktu dan energi, untuk melayani semua aspek penting di dalam hidupnya. Artinya, dia sudah cerdas untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, keluarga, Tuhan, dan kehidupan sosialnya. Misalnya, dia merasa sudah memiliki banyak waktu dan energi untuk melakukan olah raga, berdoa, berkumpul dan makan bersama orang-orang yang dicintai, mengunjungi dan berjalan-jalan ke tempat yang dia suka, belajar untuk meningkatkan kualitas kerja, menikmati pekerjaan dengan sukacita, serta merasakan kehidupan dirinya yang sehat, sejahtera, bahagia, berkecukupan, dan berkembang.

Kesadaran akan pentingnya suatu perusahaan dalam memperhatikan work-life balance dari karyawannya belum disadari oleh perusahaan-perusahaan yang ada pada waktu itu, namun seiring dengan berjalannya waktu kesadaran tersebut mulai meningkat. Sebelum Perang Dunia II, Kellogg Company mencoba melakukan perubahan dengan mengubah sistem kerja yang ada, yaitu dari 3 shift dengan masing-masing 8 jam kerja menjadi 4 shift dengan masing-masing 6 jam

kerja. Hal ini memberikan dampak yang cukup signifikan dalam peningkatan positif pada semangat kerja karyawan dan tingkat efisiensi yang ada (Lockwood, 2003).

Lockwood (2003), juga menuturkan bahwa, kesadaran masyarakat akan worklife balance semakin kuat hingga pada akhirnya Rosabeth Moss Kanter berhasil membawa isu tentang work-life balance menjadi sebuah topik yang menarik untuk diteliti, melalui bukunya yang berjudul “Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy”. Sehingga pada tahun 1980-an, beberapa perusahaan yang telah berkembang dan maju memulai menawarkan program kerja yang memperhatikan work-life balance karyawannya. Program kerja yang memperhatikan work-life balance pertama kali diaplikasikan untuk membantu para karyawan wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak. Namun pada dewasa ini, pengaplikasian program kerja work-life tidak terbatas oleh jenis kelamin, seiring dengan meningkatnya kesadaran bahwa baik pria maupun wanita memiliki komitmen terhadap keluarga mereka seperti mereka memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Schermerhorn (2005) dalam Ramadhani (2013) mengatakan bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya, sedangkan menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa work-life balance adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Mariati (2013) mengemukakan bahwa work-life balance adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan

dan kehidupan di luar pekerjaan. Frame & Hartog (2003) dalam Purwati (2016) mengartikan worklife balance adalah keadaan dimana karyawan mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan. Work-life balance itu sendiri erat hubungannya dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha untuk bekerja dan menjalani aktivitas di luar pekerjaan agar mencapai kehidupan yang harmonis (Clarke, dalam Lazar, Osoian, Ratiu, 2010). Work-life balance dapat diukur melalui setidaknya tiga dimensi, yaitu dimensi:

1. WIPL (Work-Interference with Personal Life), yaitu gangguan yang dirasakan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi.
2. PLIW (Personal Life Interference with Work), yaitu gangguan yang dirasakan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.
3. WPLE (Work-Personal Life Enhances), yaitu keseimbangan atau dukungan yang dirasakan dari keduanya, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

Menurut Robbins dan Coulter (2012) program work-life balance meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan relokasi dan lain-lain. Dimana banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk *flextime*, *job sharing*, *telecommunicating* & lain-lain. Menurut Ramadhani (2013) komponen-komponen lainnya dapat dilakukan dengan pemberian bonus (benefits), fasilitas kesehatan dan fitness, bantuan untuk perawatan anak dan orang tua mereka yang telah lanjut usia, dan memberikan kebijakan cuti karena alasan sakit. Tujuannya adalah agar

karyawan memperoleh kesempatan untuk dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab rumah tangga. Oleh karena itu, dengan di terapkan work – life balance dalam suatu perusahaan akan menimbulkan dampak yang positif atau menguntungkan. Menurut Lewison dalam Kurniawan (2014) menyebutkan beberapa keuntungan dengan diadakannya program Work-Life Balance antara lain:

1. 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.

2. Mengurangi turnover

Pengaturan jam kerja yang fleksibel terbukti efektif dalam menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Peningkatan produktivitas

Meminimalisir tingkat stres kerja akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

4. Biaya lembur berkurang

Penjadwalan jam kerja yang fleksibel berdampak baik pada pengurangan jam lembur dan stres yang berbandung lurus dengan pengurangan biaya lembur dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

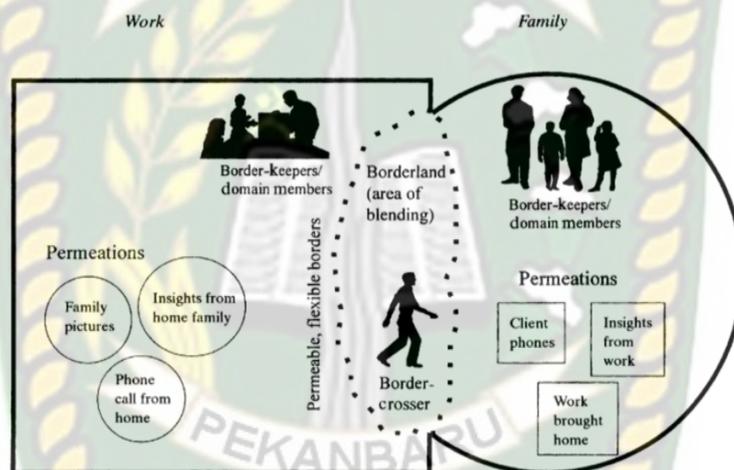
5. Retensi klien

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.

### 2.1.2 Factor-Factor Work Life Balance

Clark (2000), dalam meninjau factor – factor yang terkait dengan work-life balance, melakukan pembahasan terhadap teori yang disebut Border-theory. Dalam pembahasannya, ia mengilustrasikan dengan gambaran seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 2.1**  
**Border-Theory.**

Melalui Gambar 1. Dapat dikatakan bahwa masing – masing individu memiliki dua domain yang berbeda, yaitu pekerjaan dan rumah. Oleh karena itu, terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi hubungan antar kedua domain tersebut (Clark, 2000):

#### 1. Border

Border yaitu dapat dikatakan sebagai suatu batasan yang memisahkan domain yang satu dengan domain lainnya, di mana dalam hal ini terdapat

dua domain, yaitu pekerjaan dan rumah. Batasan ini terbentuk dalam 3 macam jenis:

a. Physical Border

Merupakan batas – batas fisik yang membatasi seorang individu, seperti bangunan dan tembok.

b. Temporal Border

Merupakan batasan sementara waktu seperti jam kerja, yang memisahkan pekerjaan dengan waktu untuk keluarga.

c. Psychological Border

Merupakan batasan psikologis yang berhubungan dengan pola berpikir, pola perilaku, serta emosional yang ada pada diri individu, yang mungkin akan cocok dengan domain yang satu tetapi tidak dengan domain yang lain.

2. Permeability

Permeability adalah suatu indikasi yang mengartikan dapat tidaknya elemen dari luar domain memasuki domain tersebut. Elemen yang bersifat physical permeations dan temporal permeations biasanya berupa tindakan interupsi, namun dapat juga sebagai pengingat. Sedangkan yang bersifat psychological, biasanya berupa emosi dan tingkah laku negatif dari pekerjaan yang terbawa ke lingkungan rumah.

3. Flexibility

Flexibility adalah suatu indikasi yang mengartikan mampu tidaknya suatu domain melebarkan batasannya denan mempertimbangkan tuntutan dari domain lainnya. Hal ini dapat dimisalkan, apabila seorang individu

memiliki jam kerja yang bebas, makan temporal border yang dimilikinya sangat fleksibel.

#### 4. Blending

Ketika permeability dan flexibility yang ada bertemu di sekitar border, proses blending terjadi. Proses blending dapat diandaikan sebagai pembentukan batasan yang baru di mana, kedua domain tidak lagi eksklusif satu dengan yang lain.

### 2.1.3 Jenis Work – Life Balance

Menurut Mc Donald dan Bradley (2005) dalam Ramadhani (2013)

terdapat tiga jenis untuk mengukur worklife balance, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Keseimbangan waktu

Keseimbangan waktu berarti jumlah waktu yang diperoleh seseorang ketika bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu merupakan cara yang dapat digunakan untuk menyeimbangkan waktu antara bersantai atau bekerja dan beristirahat secara efektif. Hasil yang diharapkan dengan keseimbangan waktu adalah meningkatkan konsentrasi, meningkatnya produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, organisasi waktu menjadi lebih baik dan mengurangi stres.

#### 2. Keseimbangan keterlibatan

Pada kesetaraan dalam keterlibatan psikologis dalam pekerjaan maupun peran di luar pekerjaan, sehingga dapat menikmati waktu yang ada dan terlibat baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosialnya. Misalnya seorang karyawan menghabiskan waktunya selama 9 jam di kantor dan memiliki waktu selama 5 jam bersama keluarga dan kegiatan

sosial lainnya, apabila karyawan tersebut dapat menikmati 5 jam waktu bersama keluarga maupun kegiatan sosial lainnya dan terlibat secara fisik maupun emosional maka keterlibatan keterlibatan dikatakan tercapai.

### 3. Keseimbangan Kepuasan

Kepuasan akan timbul apabila seseorang dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kondisi keluarga, hubungan antara rekan kerja dan kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Dalam tata cara pemberian jenis work – life balance yaitu keseimbangan kepuasan kerja dapat dilihat dengan kepuasan terhadap diri sendiri dan pemenuhan harapan.

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kinicki dan Kreitner (2006) mendefinisikan kepuasan kerja atau job Ssatisfaction sebagai suatu respon terhadap keseluruhan bagian dari pekerjaan seorang individu. Mereka mengartikan bahwa, seorang indivdu dapat saja merasa puas dalam satu aspek dari pekerjaannya, namun tidak puas dengan aspek – aspek lainnya. Menurut Mathis & Jackson, (2009) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurutnya, fungsi personalia juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan supervisor dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka.

Luthans (2006) mengemukakan lima dimensi pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon efektif (kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan harus memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Upah yang diterima dipandang pantas dalam organisasi.

3. Kesempatan promosi

Terbuka kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Pengawasan

Terdapat penyelia yang memiliki kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja

Terdapat rekan kerja yang memiliki kepandaian secara teknis dan memberi dukungan secara social.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson dalam Wibowo (2013:132) kategori kepuasan kerja terbagi menjadi 8 (delapan), yaitu sebagai berikut:

1. Pay Satisfaction

Menjelaskan tentang besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan apakah mampu mencukupi kebutuhan karyawan baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan tersier.

2. Promotion Satisfaction

Menjelaskan tentang kebijakan promosi dalam perusahaan dan sistematis pelaksanaannya. Melihat apakah kegiatan promosi telah dilaksanakan dengan jujur dan berdasarkan kemampuan karyawan. Pemberian promosi ini dapat menimbulkan kepuasan maupun ketidakpuasan, sebab karyawan yang puas dengan promosi menganggap memiliki peluang untuk mengaktualisasi diri dan meningkatkan gaji, sedangkan karyawan yang tidak puas dalam pemberian promosi. Menganggap bahwa promosi membuat tanggung jawab semakin besar dan harus bekerja lebih keras lagi.

3. Status

Menjelaskan tentang kedudukan karyawan. Karyawan yang memiliki kekuasaan maupun jabatan akan cenderung meningkatkan derajatnya. Tinggi maupun rendahnya kedudukan seorang karyawan akan mempengaruhi kepuasan dan kedisiplinan kerja.

4. Supervision Satisfaction

Menjelaskan tentang apa yang diharapkan seorang karyawan kepada atasannya. Pada umumnya karyawan menginginkan atasannya memiliki kemampuan komunikasi yang baik, tidak angkuh, memiliki perilaku yang sopan dan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik. Karyawan juga mengharapkan atasannya dapat memberikan bantuan jika mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga mendapatkan pengawasan yang baik dari atasan.

5. Satisfaction with the Work Itself

Menjelaskan tentang perasaan karyawan mengenai tugas yang dikerjakan, apakah tugasnya menarik, menantang dan memerlukan keterampilan. Tugas yang demikian dapat memicu semangat kerja karyawan karena lebih terpacu untuk bekerja dengan giat dibandingkan tugas yang bersifat tidak menantang, statis dan berulang – ulang.

6. Coworker Satisfaction

Menjelaskan tentang keinginan karyawan untuk mendapatkan rekan kerja yang baik, menyenangkan, mampu bekerja dalam tim, senang bekerja keras dan memiliki rasa tanggung jawab. Rekan kerja yang seperti ini akan membantu meringankan beban karyawan.

7. Altruism

Merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang gemar membantu orang lain. Karyawan yang seperti ini memiliki sifat kepedulian yang tinggi dan tidak mau melihat rekan kerjanya mengalami kesulitan, sehingga ia akan dengan senang hati membantu rekan kerjanya.

8. Environment

Menjelaskan tentang lingkungan yang dapat menunjukkan perasaan nyaman dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kualitas kerja yang baik pula.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor faktor tersebut memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi

masing-masing karyawan. Menurut George dan Jones dalam Kania Giana (2012), ada empat faktor yang menentukan kepuasan kerja seorang individu, antara lain:

1. Personality

Kepribadian merupakan cara seseorang memiliki perasaan, berpikir, dan berperilaku.

2. Values

Individu yang memiliki nilai intrinsik yang tinggi berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, sedangkan individu yang memiliki nilai ekstrinsik yang tinggi akan terhubung dengan komitmen dalam pekerjaan.

3. Work situation

Faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah situasi kerja itu sendiri. Hal ini dapat diartikan seperti performa dari tugas karyawan, interaksi dengan pihak lain yang juga melakukan pekerjaan, lingkungan yang ada di tempat bekerja, dan bagaimana perusahaan yang ada menghargai karyawannya.

4. Social influence

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau dapat dikatakan pengaruh yang dimiliki individu oleh karena sikap dan perilaku karyawan lain (dalam kelompok).

Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2010) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sementara itu Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor social

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial,

macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

### 2.2.3 Bentuk Bentuk Kepuasan Kerja

Kartono (1994) mengungkapkan bahwa salah satu kepuasan sejati yang diperoleh dalam lingkungan kerja ialah bangga, puas dan bahagia karena berhasil/sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas (bertanggung jawab terhadap pekerjaan), yang disebut sebagai pemuas instink keahlian/keterampilan.

Bentuk bentuk kepuasan kerja merupakan suatu indikasi yang dapat dijadikan alat ukur terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya dapat diuraikan satu persatu supaya tergambar dengan jelas pengukuran- pengukuran yang lebih spesifik terhadap kepuasan kerja:

- a. Rasa bangga dengan pekerjaan.

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat terhadap pekerjaan menimbulkan kebanggaan dalam dirinya. Anoraga dan 16 Widiyanti (1993) menyatakan kebanggaan dan interest yang besar terhadap pekerjaan menjadi insentif kuat untuk melakukan pekerjaan.

- b. Menyenangi dan mencintai pekerjaan

Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan. Anoraga dan Widiyanti (1993) menyatakan perasaan mencintai pekerjaan maka seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien karena keinginan bekerja itu timbul dari dalam diri seseorang itu sendiri, sehingga tanpa pengawasan yang ketatpun orang tersebut dapat bekerja dengan disiplin.

c. Bahagia dengan pekerjaan

Pidarta (1988) menyatakan: Kebahagiaan adalah merupakan nilai-nilai tertinggi dari setiap aktivitas manusia. Sebab seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomor duakan imbalan materi. Ia akan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang indah yang memikat dirinya, yang mempesona hatinya untuk bekerja tanpa mengenal lelah.

d. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Pidarta (1988) menyatakan tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan 17 ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terutama atasan.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti (th)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Tujuan Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Fenia Annamaria Rondonuwu (2014)	Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Untuk mengetahui pengaruh Work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado	Regresi Sederhana dan Analisis Koefisien Determinan	Work- life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 37,4 %
Iga Larasati, and Ety Rahayu (2019)	Hubungan Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan	Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara tingkat work-life balance terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Sebagian besar (86.5%) karyawan Yayasan Plan International Indonesia merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

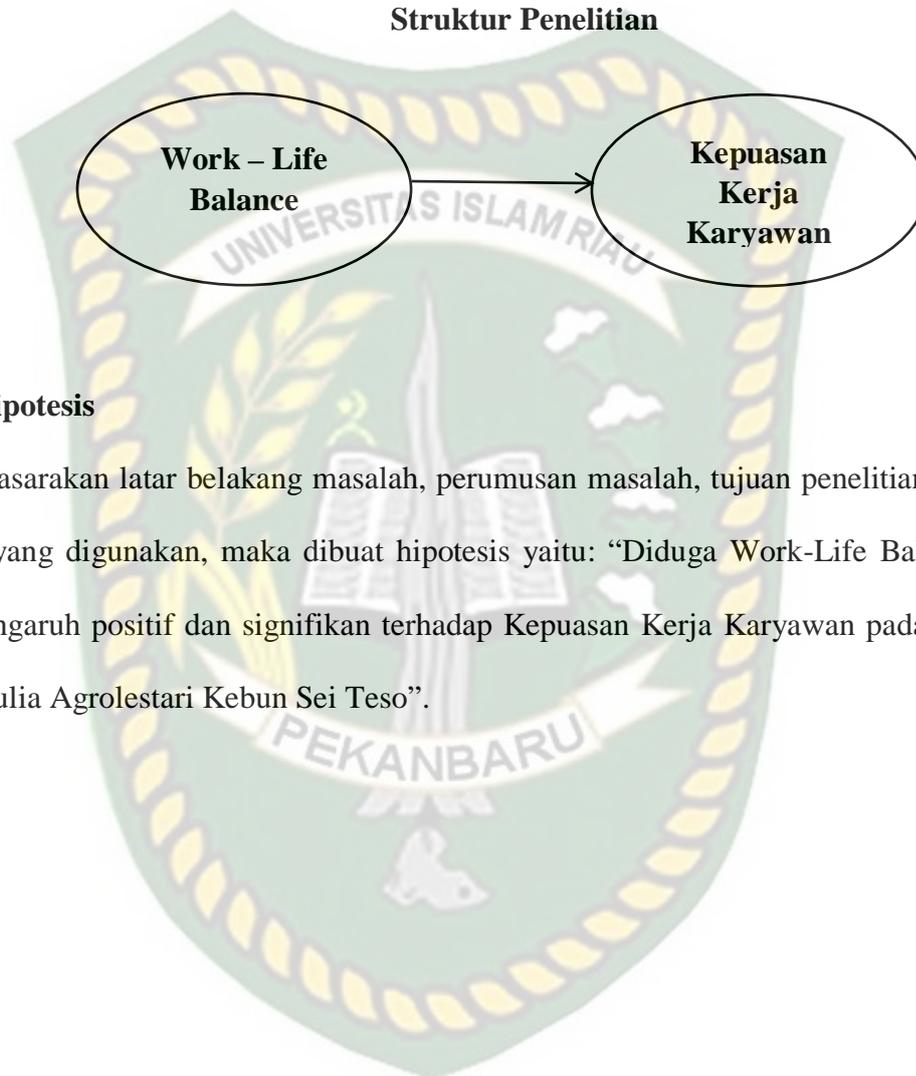
	Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan International Indonesia	Indonesia.		
I Made Devan Ganapathi (2012)	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)	Untuk mengidentifikasi, menguji, dan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan Pada PT. Bio Farma Persero	Regresi linier berganda	Work-Life Balance berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
Qodrizana, Diah Lailatul, and Mochammad Al Musadieq (2014)	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggalwulung Kota Malang)	Untuk menganalisis pengaruh work-life balance pada kepuasan kerja karyawan	Analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R <sup>2</sup> yang diolah menggunakan SPSS versi 21.	Work life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,217 (21,7%)
Iga Larasati, and Ety Rahayu (2019)	Hubungan Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan PLAN INTERNATIONAL INDONESIA	Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara tingkat work-life balance terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia.	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif	Sebagian besar (86.5%) karyawan Yayasan Plan International Indonesia merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini.

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

## 2.4 Struktur Penelitian

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka struktur penelitian dapat dibuat sebagai berikut:

**Gambar 2.2**  
**Struktur Penelitian**



## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis yaitu: “Diduga Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso”.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso, Kabupaten Kuantan Singingi Kecamatan Singingi Hilir, Provinsi Riau.

### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variabel tersebut. Untuk lebih jelasnya mengenai variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variable	Dimensi	Indicator	Skala
Work life balance (X) Sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.	▪ Keseimbangan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan</li> <li>▪ Mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya.</li> <li>▪ Menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman</li> <li>▪ Menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain</li> </ul>	Ordinal
	▪ Keseimbangan keterlibatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan</li> <li>▪ Membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan</li> <li>▪ Setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja</li> <li>▪ Komitmen untuk keluarga itu penting</li> </ul>	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keseimbangan kepuasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Merasa puas dengan apa yang didapatkan selama ini dalam pekerjaan</li> <li>▪ Kontribusi kerja dihargai dengan baik oleh perusahaan</li> <li>▪ Berkontribusi terhadap rekan kerja</li> <li>▪ Dukungan karir dan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
Kepuasan kerja Karyawan (Y)  Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pekerjaan itu sendiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat</li> <li>▪ Merasa tenang dengan lingkungan pekerjaan</li> <li>▪ Antusias dengan pekerjaan yang dilakukan</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gaji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan</li> <li>▪ Jaminan dan tunjangan mencukupi kebutuhan</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kesempatan promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil</li> <li>▪ Lamanya bekerja</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengawasan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada karyawan</li> <li>▪ Memberikan informasi yang relevan kepada karyawan</li> <li>▪ Fasilitas kerja yang diberikan cukup memadai</li> </ul>	Ordinal

### 3.3 Populasi dan sampel

Menurut (Corper, Donald R; Schindler, Pmela S; 2003) Menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan element yang yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Soehartono (2004:57), Sampel ialah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap mampu menggambarkan populasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa, Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso yaitu sebanyak 104 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan penulis yaitu dengan menggunakan metode *simple random sampling* dan dipilih secara acak. Untuk pengambilan sampel ini menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n: Sampel

N: Populasi

e: Error

Pengambilan sampel besarnya tingkat kesalahan: 5%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{104}{1 + 104(0,05)^2} = 82$$

Jadi bila jumlah populasi 104 dan sampling error 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu 82 orang.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

1. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.
2. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

## b. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder:

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data, seperti survey, observasi, wawancara, dokumentasi dan lain sebagainya. Pada penelitian ini terdapat 2 teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

#### a) Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dimana 2 orang atau lebih saling berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya (Sukandarrumidi, 2006: 89). Wawancara dapat dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui keadaan seseorang, wawancara sendiri dapat dilakukan secara individu atau kelompok guna mendapatkan informasi yang tepat dan otentik.

## b) Kuesioner

Metode ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian atau dalam hal penelitian ini adalah karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. Butir pertanyaan yang diberikan harus jelas dan tidak rancu sehingga akan memudahkan karyawan untuk menjawab berbagai pertanyaan. Untuk melakukan pengukuran terhadap persepsi karyawan maka terdapat 5 tingkatan jawaban, dan untuk setiap jawaban diberikan bobot penilaian sebagai berikut:

- 1) Sangat setuju (SS) diberikan bobot nilai 5
- 2) Setuju (S) diberikan bobot nilai 4
- 3) Kurang Setuju (KS) diberikan bobot nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberikan bobot nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan bobot nilai 1

### 3.6 Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara work – life balance dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana metode ini akan memaparkan hasil data yang diperoleh peneliti dilapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan karyawan yang dituangkan kedalam tabel dan uraian penjelasan. Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner (angket) dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu program SPSS. Kuesioner (angket) dalam uji validitas dikatakan valid jika  $r_{\text{Hitung}} > r_{\text{Tabel}}$  pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item kuesioner (angket) dikatakan tidak valid jika  $r_{\text{Hitung}} < r_{\text{Tabel}}$  pada nilai signifikansi 5%.

### b. Uji reliabilitas

Reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilaksanakan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas yang tergolong kuat dengan uji statistic cronbach's alpha, sebesar  $> 0,6$ . Menurut Ghozali (2007) suatu variable dapat dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tujuan analisis ini ialah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh work – life balance baik secara individual (parsial) erhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso. Adapun persamaan yang digunakan pada analisis regresi linear adalah:

$$Y = \alpha + bX + \epsilon$$

Keterangan:

Y: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

$\alpha$ : Konstanta

b: Koefisien Regresi

X: Work – Life Balance

E: Error

Analisis data penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.

### 1. Koefisien Korelasi (r)

Manfaat korelasi adalah mengukur kekuatan hubungan antara variabel dengan skala tertentu dengan jarak 0 hingga 1. Dimana koefisien korelasi positif = 1 dan negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan dua atau lebih variabel mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna. Arifin (2017), korelasi adalah salah satu analisis yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi dipakai untuk melihat seberapa jauh kemampuan suatu model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi adalah antara nol dan 1, jika nilai  $R^2$  kecil kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2005) dalam (Kusumawardani, 2011).

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dalam membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan

tersebut. Pengujian hipotesis digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.

a. Uji Parsial (*uji t*).

Uji ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh dari suatu dari satu variabel bebas secara individual untuk menerangkan variabel terikat.

- Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan apabila tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun rumus dari uji  $t$  yaitu:

$$t = \frac{b_1}{sb_1}$$

Keterangan

$t$  : nilai  $t$  hitung

$b_1$  : koefisien regresi

$sb_1$  : standar error kesalahan standar dari koefisien regresi

## BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

### 4.1 Sejarah Singkat PT. Adimulia Agrolestari

PT. Hasil Karya Bumi Sejati adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang memproduksi tandan buah segar dengan crude palm oil (CPO) sebagai produk olahan. PT. Adimulia Agrolestari melakukan kegiatan operasional pada tahun 1992. Memperoleh persetujuan perusahaan perkebunan sawit pada saat itu adalah dari menteri pertanian melalui surat No. 220/419/B/III/1992, tertanggal 4 Maret 1992. Pada proses awal pembangunan perkebunan kelapa sawit PT. Adimulia Agrolestari mengajukan permohonan Hak Guna Usaha (HGU) tertanggal 20 November 1991 dengan luas tanah yang diajukan adalah 6.500 Ha.

Areal PT. Adimulia Agrolestari semula adalah kawasan hutan produksi dan telah dilakukan pelepasan Kawasan hutan produksi untuk areal budidaya melalui surat melalui surat keputusan Menteri Kehutanan No. 359/Kpts-II/1992, tertanggal 31 Maret 1992. Selanjutnya PT. Adimulia Agrolestari memperoleh Hak Guna Usaha dari kepala Badan Pertanahan Negara dengan Surat Keputusan No.16/HGU/BPN/94 tertanggal 18 April 1994 seluas 2.533 Ha untuk Kebun Sei Jake, sedangkan Hak Guna Usaha untuk Kebun Sei Teso seluas 3.952 Ha diperoleh berdasarkan Surat Badan Pertanahan pada tanggal 18 April 1994. Sebelum berganti nama menjadi PT. Adimulia Agrolestari, awalnya adalah PT. Blangkolam dengan akte pendirian PT. Blangkolam di Loksumawe No. 23 tahun 1963. Kemudian terjadi pemindahan lokasi dari Loksumawe ke Pekanbaru sesuai dengan nama PT. Blangkolam Adipratama sesuai dengan akte perubahan No. 44

tanggal 21 Agustus 1991. Kemudian pada tahun 1995 dilakukan perubahan nama menjadi PT. Adimulia Agrolestari sesuai dengan akte perubahan No. 5 tanggal 3 Mei 1995.

#### **4.2 Visi dan Misi Perusahaan**

##### **Visi**

Menjadi perusahaan perkebunan yang unggul dan berkelanjutan

##### **Misi**

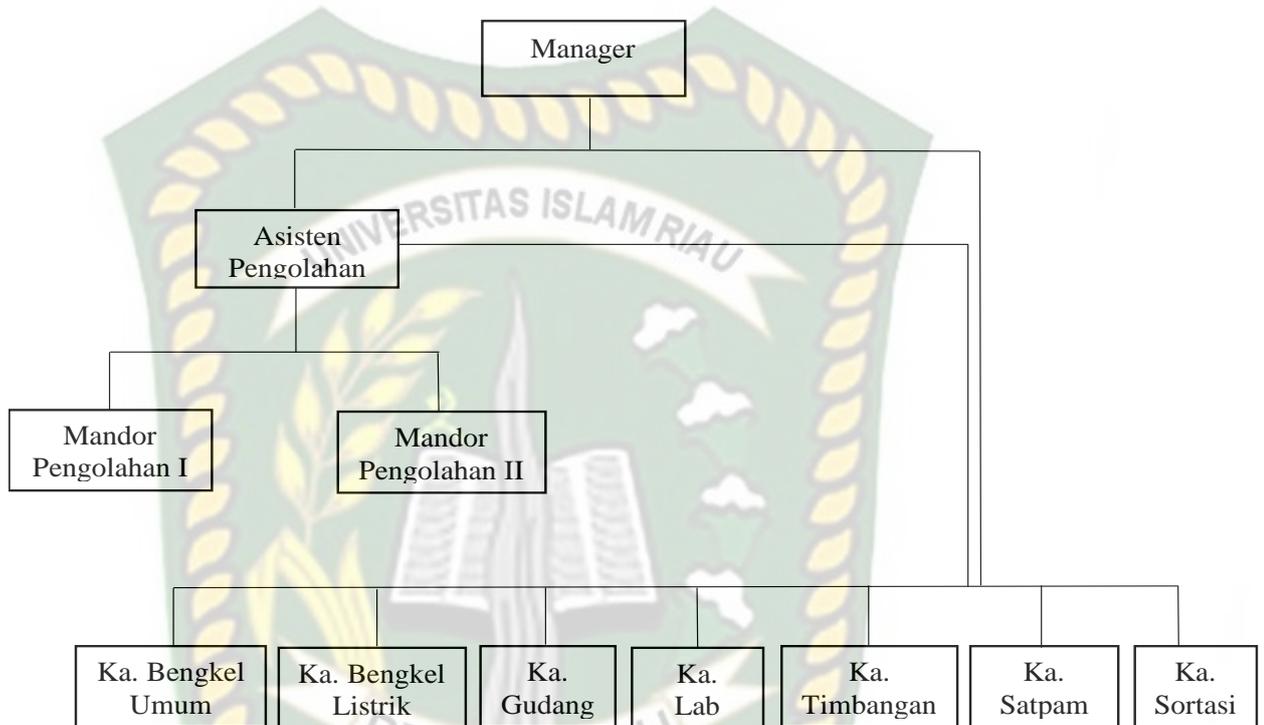
1. Membangun tim yang professional dan solid secara berkelanjutan
2. Selalu meningkatkan mutu produk, lingkungan, Kesehatan dan keselamatan kerja
3. Memberikan kontribusi yang positif ke masyarakat dan lingkungan di sekitar perusahaan beroperasi
4. Meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang lebih professional

#### **4.3 Struktur Organisasi PT. Adimulia Agrolestari**

Struktur organisasi merupakan perangkat yang cukup penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama organisasi perusahaan yang berskala besar dimana terdiri dari unit-unit kerja yang relative banyak. Hal ini dikarenakan dengan adanya struktur organisasi perusahaan maka pembagian tugas dari keseluruhan aktivitas diperusahaan dapat diketahui dengan jelas. Dengan begitu maka setiap individu karyawan dan setiap unit kerja dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dapat berlangsung secara efektif dan mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Demikian halnya pada PT. Adimulia Agrolestari.

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Adimulia Agrolestari



**Sumber: PT. Adimulia Agrolestari**

Tugas dan Fungsi dari masing-masing jabatan dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### 1. Manager

Manager adalah pimpinan puncak pada PT. Adimulia Agrolestari, yang membawahi Askep, KTU, Kasie Administrasi, Asisten dan karyawan-karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan tersebut. Salah satu tugas dari manager adalah sebagai penanggung jawab operasional dalam suatu unit usaha baik dari segi lapangan administrasi maupun keuangan.

## 2. Mandor I dan II

Tugas dan Tanggung Jawabnya adalah Ikuti instruksi kerja asisten traktor, Atur semua peralatan transportasi di driver/driver, Atur semua peralatan transportasi pukul 06.00 siap digunakan, Kelola penerapan pelumasan setiap hari, Periksa apakah lembar kerja (log kendaraan) terbaru dan benar, Perhatikan masalah transportasi/keberangkatan dan Mengawasi kelancaran produksi transportasi.

## 3. Asst. Bengkel

Tugas dan Tanggung Jawabnya adalah Melaksanakan instruksi kerja asisten traksi, Mengatur tenaga kerja mekanik dan pekerja lainnya, Menetapkan petugas khusus doorsmeer, Pemeriksaan akhir hasil kerja service, Mengatur tata ruang bengkel dan Menjaga kebersihan dan keamanan bengkel.

## 4. Asst. Proses

Membangun budaya apel pagi, Mengontrol kegiatan yang dilapangan dan Melakukan evaluasi sore.

## 5. KA. Labor

- Menjalankan fungsi control terhadap area perkebunan dengan luas yang berukuran 50-100 hektar
- Membantu asisten lapangan untuk mengontrol pekerjaan BHL (Buruh Harian Lepas)
- Membantu asisten lapangan membuat laporan data pemupukan
- Membantu asisten lapangan dalam melaporkan hasil panen buah kelapa sawit

- Membuat laporan hasil pekerjaan harian yang tertuang dalam bentuk administrasi.

#### 4.3 Aktiivtas Perusahaan

Aktivitas yang berlangsung pada PT. Adimulia Agrolestari adalah meliputi:

##### a) Pengelolaan Perkebunan

###### 1. Penyiapan lahan perkebunan

Penyiapan lahan perkebunan merupakan aktivitas perusahaan untuk mempersiapkan areal lahan perkebunan milik perusahaan yang akan ditanami dengan bibit tanaman kelapa sawit. Penyiapan lahan untuk perkebunan dilakukan dengan pembersihan lahan dari gulma dan tumbuhan lainnya, baik yang dilakukan dengan cara manual, mekanis maupun kimiawi.

###### 2. Pembibitan

Pembibitan ialah suatu aktivitas perusahaan dalam menyediakan bibit tanaman kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan bibit yang akan ditanam di areal perkebunan perusahaan. Proses pembibitan tanaman kelapa sawit dilakukan dengan menanam kecambah kelapa sawit pada wadah plastik berukuran kecil. Bibit tanaman kelapa sawit yang telah ditanam tersebut selanjutnya diletakkan pada tempat yang tidak terkena sinar matahari secara langsung.

###### 3. Penanaman

Penanaman ialah aktivitas perusahaan untuk menanam bibit tanaman kelapa sawit yang telah dipersiapkan pada areal lahan perkebunan perusahaan. Aktivitas penanaman meliputi penyiapan pancang tanaman,

lubang tanam, memindahkan bibit tanaman dari lokasi pembibitan, dan melakukan penanaman bibit kelapa sawit.

#### 4. Pemeliharaan tanaman

Kegiatan pemeliharaan tanaman kelapa sawit pada areal lahan perkebunan antara lain yaitu pemupukan, pengendalian hama dan penyakit tanaman, pembersihan gulma disekitar tanaman kelapa sawit baik dengan cara manual maupun menggunakan bahan kimia, dalam pemeliharaan tanaman kelapa sawit tersebut juga termasuk aktivitas perawatan jalan dan drainase/parit, dan tempat pengumpulan hasil panen.

#### 5. Pemanenan

Pemanenan ialah aktivitas yang dilakukan untuk memanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dari pohon yang dianggap telah memenuhi syarat kematangan buah unntuk panen. Pemanenan dilakukan secara mekanis yaitu dengan menggunakan alat pemanen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit. Setelah tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dipetik dari pohon, selanjutnya hasil panen diletakkan pada tempat pengumpulan hasil panen.

#### 6. Penanaman kembali

Penanaman kembali ialah kegiatan yang dilakukan untuk menanam kembali tanaman kelapa sawit yang dianggap sudah tidak produktif atau tanaman kelapa sawit sudah tidak mampu menghasilkan panen yang menguntungkan bagi perusahaan. Penanaman kembali tanaman kelapa sawit tersebut dilakukan saat usia tanaman sudah telah mencapai 25 tahun.

## b) Pengolahan Hasil Perkebunan

Tahap awal proses pengolahan yaitu penyiapan bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) dari hasil perkebunan milik perusahaan. Proses penyiapan bahan baku dilakukan dengan penimbunan Tandan Buah Segar (TBS) pada tempat penyimpanan yang telah disediakan dilokasi pabrik. Tandan Buah Segar (TBS) disortir untuk memeriksa tingkat kematangan buah, karena hal ini akan menentukan kualitas dan produksi minyak sawit. Setelah dilakukan penyortiran selanjutnya Tandan Buah Segar (TBS) dimasukkan kedalam lori untuk diproses dalam tangki perebusan (sterilizer).

Selanjutnya dilakukan proses thresing untuk melepaskan buah dari tandannya dengan cara mengangkat dan membantingnya. Proses selanjutnya yaitu di dalam memasukkan buah berondolan kedalam digester dan dilakukan proses pengadukan. Setelah melalui digester, selanjutnya dilakukan proses pressing untuk memeras berondolan buah sawit yang telah dicincang dan dilumat pada proses digester sehingga diperoleh minyak sawit kasar (crude oil). Setelah diperoleh minyak sawit kasar (crude oil), maka selanjutnya dilakukan proses penjernihan (klarifikasi). Produksi minyak sawit mentah (CPO) hasil proses klarifikasi kemudian disimpan sementara didalam *storage tank* sebelum dilakukan pengiriman sesuai order.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya untuk menjalankan kegiatan di bagian produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menentukan dan memilih lokasi perusahaan perlu memperhatikan ketersediaan tenaga kerja yang cukup, baik dari segi jumlah maupun skill yang dimiliki mereka. Sebelum membahas mengenai pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada PT. Adimulia Agrolestari, peneliti mengelompokkan beberapa identitas responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja responden. Berikut ini peneliti sajikan identitas responden dapat dilihat sebagai berikut:

##### 5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan PT. Adimulia Agrolestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	58	70,73
Perempuan	24	29,27
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk jenis kelamin karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari diketahui sebanyak 70,73% atau 58 orang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 29,27% atau 24 responden, karena perusahaan ini lebih memilih pekerja laki-laki karena dianggap lebih

sesuai dengan pekerjaan di lapangan. Laki-laki pada umumnya mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan perempuan, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

### 5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat semangat dan gairah kerja. Seorang karyawan yang berumur sudah lanjut usia semangat dan gairah kerjanya akan berkurang dibandingkan karyawan yang berumur masih muda. Berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan PT. Adimulia Agrolestari.

**Tabel 5.2.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 - 25 tahun	8	9,76
26 - 30 tahun	24	29,27
31 - 35 tahun	37	45,12
> 36 tahun	13	15,85
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari terdiri dari 37 orang atau 45,12% berumur 31-35 tahun, kemudian 24 orang atau 29,27% berumur 26-30 tahun, kemudian 13 orang atau 15,85% berumur > 36 tahun dan 8 orang atau 9,76% berumur 18-25 tahun. Dengan demikian karyawan yang berusia 31-35 tahun merupakan jumlah yang terbanyak. Jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik. Terlebih lagi karyawan di lapangan membutuhkan tenaga atau kemampuan fisik lebih baik.

### 5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Berikut ini menunjukkan pendidikan terakhir karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari.

**Tabel 5.3.**  
**Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S1	11	13,41
DIII	2	2,44
SMA/SMK	69	84,15
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 84,15% atau 69 orang, selanjutnya sebanyak 11 orang atau 13,41% berpendidikan S1 (Sarjana) dan 2 orang atau 2,44% berpendidikan Diploma III. Hal ini karena PT. Adimulia Agrolestari dalam operasionalnya lebih banyak menggunakan tenaga manusia (padat karya) sehingga tingkat pendidikan bukan merupakan hal penting bagi perusahaan.

### 5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Semakin masa responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalamannya dan kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan masa bekerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	17	20,73
6 - 10 Tahun	21	25,61
11 - 15 Tahun	29	35,37
> 15 Tahun	15	18,29
<b>Jumlah</b>	<b>82</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja yang paling dominan dalam penelitian ini adalah yang lama bekerjanya 11-15 tahun dengan frekuensi responden sebanyak 29 atau sebesar 35,37%. Masa kerja yang produktif akan menunjang hasil kinerja yang baik, masa kerja tersebut akan sangat mempengaruhi bagaimana para karyawan bekerja. Semakin lama responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja.

## 5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Semakin tinggi validitas suatu pertanyaan/tes maka semakin akurat penggunaan kuisisioner tersebut. Maka untuk itu terlebih dulu ditentukan nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini:

$$\begin{aligned}
 r_{\text{tabel}} &= df: (n-1) \\
 &= 5\% : (82-1) \\
 &= (0,05) : 81 \\
 &= 0,216
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian validitas untuk variabel work-life balance sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Work-Life Balance (X)**

Variabel	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Work-Life Balance (X)	Item.1	0,683	0,216	Valid
	Item.2	0,553	0,216	Valid
	Item.3	0,858	0,216	Valid
	Item.4	0,843	0,216	Valid
	Item.5	0,695	0,216	Valid
	Item.6	0,807	0,216	Valid
	Item.7	0,717	0,216	Valid
	Item.8	0,557	0,216	Valid
	Item.9	0,805	0,216	Valid
	Item.10	0,828	0,216	Valid
	Item.11	0,610	0,216	Valid
	Item.12	0,759	0,216	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisiner mengenai variabel work-life balance memiliki r<sub>hitung</sub> lebih besar daripada r<sub>tabel</sub> sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisiner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 5.6**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Item Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Item.1	0,729	0,216	Valid
	Item.2	0,284	0,216	Valid
	Item.3	0,787	0,216	Valid
	Item.4	0,737	0,216	Valid
	Item.5	0,253	0,216	Valid
	Item.6	0,392	0,216	Valid
	Item.7	0,220	0,216	Valid
	Item.8	0,518	0,216	Valid
	Item.9	0,524	0,216	Valid
	Item.10	0,715	0,216	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel kepuasan kerja memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha  $> 0.60$ . Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti dan membandingkannya dengan nilai Alpha Kritis:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Work-Life Balance (X)	0,918	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,707	0,600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.7 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,600 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuesioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

## 5.3 Analisis Deskriptif

### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Work-Life Balance

Menurut Schermerhorn dalam Ramadhani (2013) mengatakan bahwa work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam

pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya, sedangkan menurut Delecta (2011) berpendapat bahwa work-life balance adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya.

### 5.3.1.1 Dimensi Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karir. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

#### a) Bekerja Sesuai Jam Kerja Yang Sudah Ditentukan Oleh Perusahaan

Jam kerja adalah jam kerja yang dapat dilakukan pada siang hari atau pada malam hari. Ketentuan jam kerja di atas hanya mengatur batas jam kerja 7 atau 8 hari seminggu atau 40 jam seminggu, bukan jam kerja atau awal dan akhir jam kerja sesuai dengan pengaturan jam kerja harian dan mingguan atau awal dan akhir jam kerja harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan para pihak dalam perjanjian kerja bersama dan perjanjian bersama (PP).

Tabel 5.8

Hasil Tanggapan Responden Tentang Bekerja Sesuai Dengan Jam Kerja Yang Sudah Ditentukan Oleh Perusahaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	55	275	67,07
2	Setuju	24	96	29,26
3	Kurang Setuju	3	9	3,65
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>374</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden di PT. Adimulia Agrolestari diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 55 orang atau tingkat persentase sebesar (67,07%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 24 orang atau tingkat persentase sebesar (29,26%) dan sebanyak 3 orang atau tingkat persentase sebesar (3,65%) menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab sangat setuju, yang artinya jam kerja karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan, pada umumnya jam kerja seorang karyawan berkisar antara 8 sampai 10 jam disesuaikan dengan kebijakan perusahaan itu sendiri, jika melebihi jam kerja yang telah ditentukan maka dapat dikatakan lembur.

#### b) Mempergunakan Jam Istirahat Dengan Sebaik-Baiknya

Jika seseorang terus-menerus dipaksa bekerja tanpa beristirahat, maka pasti kinerjanya akan menurun karena bosan atau kehilangan fokus. Itulah mengapa diperlukan waktu beristirahat saat bekerja. Agar dapat kembali produktif dalam pekerjaannya, pekerja kantoran membutuhkan durasi waktu istirahat yang cukup untuk menghilangkan penat dan mengurangi stres.

Tabel 5.9  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mempergunakan Jam Istirahat Dengan Sebaik-Baiknya

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	44	220	53,66
2	Sering	34	136	41,46
3	Nertal	4	12	4,88
4	Tidak Sering	-	-	-
5	Sangat Tidak Sering	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>368</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 di atas, dapat diketahui hasil tanggapan responden pada PT. Adimulia Agrolestari diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau tingkat persentase sebesar (53,66%) menyatakan sangat sering, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab sering sebanyak 34 orang atau tingkat persentase sebesar (41,46%) dan sebanyak 4 orang atau tingkat persentase sebesar (4,88%) menyatakan netral. Dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab sangat sering, yang artinya para karyawan bekerja sangat memperhatikan waktu istirahatnya agar keesokan harinya dapat memiliki energy untuk dapat bekerja lagi, selain itu para karyawan ini juga telah dapat mengatur waktu untuk kegiatan sosial dan pribadinya.

#### c) Menyisihkan Waktu Diluar Pekerjaan Untuk Keluarga Dan Teman

Setiap orang harus bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang mereka butuhkan untuk hidup. Bahkan, tidak jarang kita kesulitan mengalokasikan waktu untuk anggota keluarga dan pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Namun selain kedisiplinan itu, karyawan juga bisa meningkatkan peluang bertemu keluarga. Karyawan tidak harus bekerja lembur sampai malam, karena pekerjaan yang selesai tepat waktu dan tidak terlambat menghemat waktu.

Tabel 5.10

Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyisihkan Waktu Diluar Pekerjaan Untuk Keluarga Dan Teman

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Baik	14	70	17,07
2	Baik	39	156	47,56
3	Netral	26	78	31,71
4	Tidak Baik	3	6	3,65
5	Sangat Tidak Baik	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>310</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 tersebut, dapat diketahui hasil tanggapan responden pada PT. Adimulia Agrolestari diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 39 orang atau tingkat persentase sebesar (47,56%) yang menyatakan sangat baik, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab netral sebanyak 26 orang atau tingkat persentase sebesar (31,71%), kemudian menjawab sangat baik sebanyak 17 orang atau sebesar (17,07%) dan sebanyak 3 orang atau tingkat persentase sebesar (3,65%) menyatakan tidak baik. Kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab baik, yang artinya dalam pengelolaan waktu saat karyawan tidak bekerja atau libur bekerja, para karyawan ini dapat mengatur waktunya untuk bersama kerluarga seperti jalan-jalan dengan keluarga ataupun untuk bertemu dengan teman.

#### d) Menyisihkan Waktu Diluar Pekerjaan Untuk Aktivitas Lain

Manajemen waktu adalah cara yang dapat dilakukan untuk menyeimbangkan waktu untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Misalnya memutuskan kapan akan berolah raga, beribadah, bersantai, berbelanja dan lain sebagainya.

Tabel 5.11  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyisihkan Waktu Diluar Pekerjaan Untuk Aktivitas Lain

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	55	13,41
2	Setuju	38	152	46,34
3	Kurang Setuju	30	90	36,58
4	Tidak Setuju	3	6	3,66
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>303</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada PT. Adimulia Agrolestari diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 38 orang atau tingkat persentase sebesar (46,34%) yang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang atau tingkat persentase sebesar (36,58%), selanjutnya sebanyak 11 orang atau tingkat persentase sebesar (13,41%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 orang atau sebesar (3,66%) menjawab tidak setuju. Kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, yang artinya banyak karyawan yang belum dapat menyisihkan waktunya untuk dapat melakukan aktivitas lainnya kecuali benar-benar hari libur, karena menurutnya mereka bekerja seharian dan bahkan sampai lembur sehingga tidak dapat untuk melakukan aktivitas lainnya.

#### **5.3.1.2 Dimensi Keseimbangan Keterlibatan**

Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan), Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam berkerja dan dalam kehidupan pribadinya. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi yang dapat dilihat sebagai berikut:

##### **a) Memiliki Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan**

Tanggung jawab adalah satu atau sekumpulan hal atau kegiatan yang mengikat seseorang dan bersifat wajib dalam kaitannya dengan jabatan yang diemban orang tersebut. Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang

diharapkan. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Memiliki Rasa Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	160	39,02
2	Setuju	32	128	39,02
3	Kurang Setuju	18	54	21,95
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>342</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 di atas mengenai karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dapat diketahui hasil tanggapan responden diperoleh dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 32 orang atau tingkat persentase sebesar (39,02%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 32 orang atau tingkat persentase sebesar (39,01%) dan sebanyak 18 orang atau tingkat persentase sebesar (21,95%) menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab sangat sangat setuju, yang artinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan para pekerja sangat antusias untuk bertanggung jawab pada pekerjaan yang sedang dikerjakan karena menurut mereka pekerjaan tersebut sudah diamanahkan kepada karyawan agar dapat terselesaikan dengan tepat waktu sesuai.

#### b) Membagi Tanggung Jawab Antara Keluarga Dan Pekerjaan

Mengemban dua tanggung jawab berat sekaligus, antara pekerjaan dan keluarga merupakan dilema yang hampir dijumpai oleh setiap orang. Keduanya sama penting dan menjadi prioritas dengan tanggung jawab yang sama besar.

Dalam kenyataannya, hanya sedikit saja yang beruntung bisa menyeimbangkan keduanya, ada yang cemerlang di karir namun keluarga terabaikan dan adapula yang keluarga bahagia namun karir stagnan tidak berkembang.

Tabel 5.13  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Membagi Tanggung Jawab Antara Keluarga Dan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	105	25,61
2	Setuju	34	136	41,46
3	Kurang Setuju	23	69	28,05
4	Tidak Setuju	4	8	4,87
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>318</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 tentang tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 34 orang atau tingkat persentase sebesar (41,46%) yang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang atau tingkat persentase sebesar (28,05%), selanjutnya sebanyak 21 orang atau tingkat persentase sebesar (25,61%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 orang atau sebesar (4,87%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, yang berarti dalam menjalankan pekerjaannya karyawan belum dapat bertanggung jawab penuh pada pekerjaan dan keluarganya, kebanyakan karyawan dari tanggapan diatas menyebutkan bahwa mereka kurang setuju yang berarti mereka belum bisa membagi waktunya dengan baik antara keluarga dan pekerjaannya. Work-Life Balance ini diharapkan untuk para karyawan tidak hanya menghabiskan waktunya hanya untuk pekerjaan saja, tetapi juga mempunyai kehidupan lain di luar dunia

pekerjaan, seperti di keluarga, kehidupan sosial, sehingga tercipta suatu keseimbangan, yang akan membuat mereka mejadi bahagia dan puas dalam bekerja.

### c) Setia Terhadap Perusahaan Tempat Saya Bekerja

Loyal atau loyalitas biasa diartikan sebagai sikap setia. Loyalitas karyawan dapat pula didefinisikan sebagai tindakan menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas merupakan suatu hal yang emosional. Perusahaan bisa memberi gaji kepada seorang karyawan, tapi belum tentu bisa membeli loyalitasnya.

Tabel 5.14  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Setia Terhadap Perusahaan Tempat  
Saya Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	59	295	71,95
2	Setuju	22	88	26,83
3	Kurang Setuju	1	3	1,12
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>386</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.14 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden diperoleh dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 59 orang atau tingkat persentase sebesar (71,95%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 22 orang atau tingkat persentase sebesar (26,83%) dan sebanyak 1 orang atau tingkat persentase sebesar (1,12%) menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dalam tanggapan responden tersebut dominan menjawab sangat setuju, yang artinya sikap setia dapat diartikan sebagai sikap loyal pada perusahaan, loyalitas karyawan menunjukkan dukungan

dan kepatuhan yang konstan kepada perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang benar-benar loyal tidak hanya sekedar berkomitmen untuk membawa perusahaan ke level sukses.

#### d) Komitmen Untuk Keluarga Itu Penting

Penting bahwa di setiap rumah di dunia ada keharmonisan keluarga untuk memastikan bahwa semua anggota merasa bahagia dan nyaman di rumah mereka sendiri. Untuk mencapai keharmonisan, perlu adanya komitmen di dalam rumah. Budaya kerja sama dan komitmen sangat penting bagi anak untuk mempelajari pentingnya membina dan memperkuat ikatan kekeluargaan.

Tabel 5.15  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Komitmen Untuk Keluarga Itu Penting

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	205	50,00
2	Setuju	37	148	45,12
3	Kurang Setuju	4	12	4,88
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>365</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.15 di atas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada PT. Adimulia Agrolestari diperoleh tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 41 orang atau tingkat persentase sebesar (50,00%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 37 orang atau tingkat persentase sebesar (45,12%) dan sebanyak 4 orang atau tingkat persentase sebesar (4,88%) menyatakan kurang setuju. Kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab sangat setuju, dalam pernyataan tersebut menyebutkan bahwa komunikasi

merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keharmonisan rumah tangga, tak hanya antara orang tua, tapi juga dengan anak dan istri bagi karyawan yang sudah berumah tangga.

### 5.3.1.3 Dimensi Keseimbangan Kepuasan

Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan), tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

#### a) Merasa Puas Dengan Yang Didapatkan Selama Ini Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka di tempat kerja. Kepuasan tidak hanya didapat dari gaji dan tunjangan semata. Ada banyak sekali faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti apresiasi, kompensasi, fleksibilitas, manajemen, hingga budaya kerja.

Tabel 5.16  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Merasa Puas Dengan Yang Didapatkan Selama Ini Dalam Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	70	17,07
2	Setuju	40	160	48,78
3	Kurang Setuju	25	75	30,49
4	Tidak Setuju	3	6	3,66
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>311</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.16 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden pada PT. Adimulia Agrolestari diperoleh tanggapan responden dengan

frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 40 orang atau tingkat persentase sebesar (48,78%) yang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang atau persentase sebesar (30,49%), selanjutnya sebanyak 14 orang atau tingkat persentase sebesar (17,07%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 3 orang atau sebesar (3,66%) menjawab tidak setuju. Kesimpulan dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, yang artinya karyawan merasa puas dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan atasan, mereka juga merasa puas dengan apa yang telah didapatkan selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan tersebut. Namun terdapat 3 karyawan menjawab tidak setuju dengan indikator ini karena mereka merasa belum puas dengan apa yang telah didapatkan selama bekerja seperti kurangnya gaji hal lainnya yang tidak memberikan kepuasan karyawan.

#### b) Kontribusi Kerja Dihargai Dengan Baik Oleh Perusahaan

Selain mendapatkan gaji, karyawan juga tentunya ingin mengembangkan kariernya. Memberikan perhatian pada hal ini akan menjadikan karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan pada perusahaan. Namun, sebelum bisa mengembangkan karier, seorang karyawan tentunya harus mengembangkan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya.

Tabel 5.17

Hasil Tanggapan Responden Tentang Kontribusi Kerja Dihargai Oleh Perusahaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	65	15,85
2	Setuju	36	144	43,90
3	Kurang Setuju	32	96	39,02
4	Tidak Setuju	1	2	1,21
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>307</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.17 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan frekuensi sebanyak 36 orang atau tingkat persentase sebesar (43,90%) menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang atau tingkat persentase sebesar (39,02%), selanjutnya sebanyak 13 orang atau tingkat persentase sebesar (15,85%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar (1,21%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, yang artinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan, para karyawan bekerja kerja untuk dapat memberikan kemampuan yang karyawan miliki untuk perusahaan, namun dari tanggapan tersebut banyak karyawan merasa perusahaan belum bisa memberikan reward/penghargaan yang pantas untuk karyawan yang telah berkontribusi penuh pada perusahaan, imbalan yang tidak sesuai akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

#### c) Berkontribusi Terhadap Rekan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan di kantor dibutuhkan tim kerja yang solid untuk mencapai tujuan kinerja yang baik. Pada akhirnya guna meningkatkan kinerja tim, kesuksesan meniti karier, dan memajukan perusahaan.

Tabel 5.18  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Berkontribusi Terhadap Rekan Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sering	35	175	42,68
2	Sering	33	132	40,24
3	Netral	14	42	17,07
4	Tidak Sering	-	-	-
5	Sangat Tidak Sering	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>349</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.18 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yaitu sebanyak 35 orang atau tingkat persentase sebesar (42,68%) yang menyatakan sangat sering, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab sering sebanyak 33 orang atau tingkat persentase sebesar (40,24%) dan sebanyak 14 orang atau tingkat persentase sebesar (17,07%) menyatakan netral. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dominan menjawab sangat sering, hal ini dikarenakan para karyawan menilai jika pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama akan cepat terselesaikan dengan cepat dan efisien, kontribusi ini dapat berupa bantuan ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Untuk sesama rekan kerja biasanya berupa tenaga, waktu, pikiran atau ide untuk kemajuan antar karyawan tersebut, ada banyak tipe karyawan terkait kelebihanannya mulai dari karyawan yang sangat baik dalam hal operasional, sangat cekatan ketika berurusan klien dan lain sebagainya.

#### **d) Dukungan Karir dan Pekerjaan**

Pengembangan karir menjadi salah satu fokus perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan agar mampu menggali potensinya. Melalui program pengembangan karir yang terencana, motivasi dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat begitupun dengan tingkat kepuasan kerja. Hal tersebut akan mendorong performa dan kontribusi karyawan menjadi lebih baik. Hal ini bertujuan agar hasilnya sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan maupun karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Dukungan Karir dan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	100	24,39
2	Setuju	34	136	41,46
3	Kurang Setuju	23	69	28,04
4	Tidak Setuju	5	10	6,10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>315</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.19 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 34 orang atau persentase sebesar (42,46%) menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang atau tingkat persentase sebesar (28,04%), selanjutnya sebanyak 20 orang atau tingkat persentase sebesar (24,39%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 orang atau sebesar (6,10%) menjawab tidak setuju. Dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, hal ini berarti menunjukkan bahwa pengembangan karir karyawan pada perusahaan ini tergolong kurang berjalan dengan efektif, hal ini dapat dilihat pada banyaknya responden menjawab kurang setuju, sehingga dapat di analisis bahwa adanya pengembangan karir hanya diperuntukkan para karyawan tingkat atas atau memiliki posisi yang dianggap penting dalam perusahaan berbeda dengan karyawan lapangan yang jenjang karirnya tidak menentu.

Tabel 5.20  
 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Work-Life Balance

No	Pernyataan Variabel Work-Life Balance (X)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan perusahaan	55	24	3	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>275</b>	<b>96</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>374</b>
2	Mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya	44	34	4	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>220</b>	<b>136</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>368</b>
3	Menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman	14	39	26	3	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>156</b>	<b>78</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>310</b>
4	Menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain	11	38	30	3	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>55</b>	<b>152</b>	<b>90</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>303</b>
5	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	32	32	18	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>160</b>	<b>128</b>	<b>54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>342</b>
6	Membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	21	34	23	4	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>105</b>	<b>136</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>318</b>
7	Setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja	59	22	1	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>295</b>	<b>88</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>386</b>
8	Komitmen untuk keluarga itu penting	41	37	4	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>205</b>	<b>148</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>365</b>
9	Merasa puas dengan apa yang didapatkan selama ini dalam pekerjaan	14	40	25	3	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>70</b>	<b>160</b>	<b>75</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>311</b>
10	Kontribusi kerja dihargai dengan baik oleh perusahaan	13	36	32	1	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>65</b>	<b>144</b>	<b>96</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>307</b>
11	Berkontribusi terhadap rekan kerja	35	33	14	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>175</b>	<b>132</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>349</b>

12	Dukungan karir dan pekerjaan	20	34	23	5	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>315</b>
<b>Total Skor</b>							<b>4048</b>
<b>Skor Tertinggi 12 x 5 x 82</b>							<b>4920</b>
<b>Skor Terendah 12 x 1 x 82</b>							<b>984</b>
<b>Nilai Interval</b>							<b>787</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>							<b>Baik</b>

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel work-life balance diperoleh skor 4048, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Baik** yaitu berada pada interval 3345 sampai 4132. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4920 - 984}{5} = 787$$

Tabel 5.21  
Kategori Kriteria Penilaian

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	4132 – 4920	Sangat Baik
2	<b>3345 – 4132</b>	<b>Baik</b>
3	2558 – 3345	Cukup
4	1771 – 2558	Tidak Baik
5	984 – 1771	Sangat Tidak Baik

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel work-life balance pada kategori **Baik** dikarenakan total skor 4048 berada diantara 1680 sampai 2000. Untuk indikator skor tertinggi terdapat pada indikator setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja dan nilai skor terendah pada indikator menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain.

Dari uraian diatas maka work life balance memiliki kaitannya dengan pada diri karyawan, hal ini dikarenakan keseimbangan kerja tentunya akan menjadi penentu dari hasil kinerja seorang karyawan. Semakin loyal dalam bekerja maka

semakin baik pula kinerjanya serta kemampuannya. Karyawan akan merasa dihargai jika perusahaan memperlakukan para karyawannya dengan cara seimbang antara bekerja dengan kehidupan diluar perusahaan. Jika perusahaan tidak selaras dengan hak karyawan maka terjadinya kinerja karyawan menurun dan efektif.

### **5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

Menurut Mathis & Jackson, (2009) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurutnya, fungsi personalia juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan supervisor dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi pertanyaan yang dapat dilihat sebagai berikut:

#### **5.3.2.1 Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri**

Pekerjaan itu sendiri (Work It self),Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk tiap indikator dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu sebagai berikut:

##### **a) Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Minat**

Pekerjaan adalah sebuah kegiatan yang harus dilakukan orang untuk memenuhi kebutuhannya setiap hari. Kesesuaian itulah yang membuat orang lebih mencintai dan bahagia dalam menjalankan pekerjaannya, dampaknya pun kita

bisa bekerja lebih giat dan memiliki rasa tanggung jawab yang semakin tinggi.

Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.22  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Minat

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	120	29,27
2	Setuju	34	136	41,46
3	Kurang Setuju	23	96	28,05
4	Tidak Setuju	1	2	1,21
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>354</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.22 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 34 orang atau persentase sebesar (42,46%) menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 24 orang atau tingkat persentase sebesar (29,27%) menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang atau tingkat persentase sebesar (28,05%), dan sebanyak 1 orang atau sebesar (1,21%) menjawab tidak setuju. Dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, hal ini berarti dalam pembagian tugas kerja karyawan disesuaikan dengan keahlian dan kemampuan karyawan, namun dari tanggapan di atas banyak menjawab kurang setuju, artinya banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan posisi kerja yang membuat nyaman karyawan tersebut dibagian lapangan seperti gudang, limbah dan tempat sortir.

#### **b) Merasa Tenram Dengan Lingkungan Pekerjaan**

Lingkungan kerja yang baik menjadi idaman setiap karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih nyaman dan betah dalam

bekerja. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.23  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Merasa Tentram Dengan Lingkungan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	110	26,82
2	Setuju	46	184	56,10
3	Kurang Setuju	9	27	10,97
4	Tidak Setuju	5	10	6,10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>331</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.23 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 46 orang atau persentase sebesar (56,10%) menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 22 orang atau tingkat persentase sebesar (26,82%), selanjutnya sebanyak 9 orang atau tingkat persentase sebesar (10,97%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 5 orang atau sebesar (6,10%) menjawab tidak setuju. Dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan telah dapat menyesuaikan lingkungan kerjanya agar tidak terjadi hal-hal yang diinginkan, lingkungan kerja yang dianggap rawan kecelakaan kerja ini adalah bagian pengolahan kelapa sawit dan sortir karena para karyawan bekerja dengan resiko tinggi seperti terkena cairan limbah dan panasnya suhu udara ketika perebusan TBS maka dari itu mereka tidak merasa puas dengan lingkungan kerjanya.

### c) Antusias Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

Antusiasme dalam bekerja di dalam keseharian seorang karyawan, kadang terjadi naik turunnya semangat dari karyawan tersebut, disebabkan hal-hal yang dapat diketahui ataupun tidak dan bisa terjadi tiba-tiba, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menurunkan kinerja dan pelayanan atau produksi dari perusahaan. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.24  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Antusias Dengan Pekerjaan Yang Dilakukan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	34	170	41,46
2	Setuju	35	140	42,68
3	Kurang Setuju	13	39	15,85
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>349</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.24 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yaitu sebanyak 34 orang atau tingkat persentase sebesar (41,46%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 35 orang atau tingkat persentase sebesar (42,68%) dan sebanyak 13 orang atau tingkat persentase sebesar (15,85%) menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dominan menjawab setuju, hal ini terjadi karena karyawan sangat menyukai pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan bidangnya, para karyawan bekerja dengan ikhlas dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

### 5.3.2.2 Dimensi Gaji

Gaji kerap disamakan dengan istilah upah, namun pengertian gaji sesungguhnya berbeda dengan upah jika dilihat dari konteksnya. Gaji adalah suatu

bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Di Indonesia sendiri ukuran gaji biasanya dilakukan dalam periode per bulan. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk tiap indikator dimensi gaji yaitu sebagai berikut:

**a) Menerima Gaji Sesuai Tuntutan Pekerjaan**

Banyaknya tuntutan dari pekerjaan bergaji tinggi bisa membuat karyawan menjadi terlalu sibuk. Hal ini tentu akan berimbas pada berkurangnya waktu yang bisa digunakan untuk berkumpul bersama keluarga. Gaji besar memang penting dan dibutuhkan untuk kebahagiaan hidup karyawan dan keluarga. Namun, quality time dengan orang terdekat juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.25  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menerima Gaji Sesuai Tuntutan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	18	90	21,95
2	Sesuai	37	148	45,12
3	Kurang Sesuai	22	66	26,82
4	Tidak Sesuai	5	19	6,10
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>314</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.25 maka diketahui hasil tanggapan dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 37 orang atau persentase sebesar (45,12%) menyatakan sesuai, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab kurang sesuai sebanyak 22 orang atau tingkat persentase sebesar (26,82%), selanjutnya sebanyak 18 orang atau tingkat persentase sebesar (21,95%) menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 orang atau sebesar (6,10%) menjawab tidak sesuai. Dalam

tanggapan tersebut responden dominan menjawab sesuai, namun masih banyak karyawan yang belum menerima gaji yang sesuai dengan bidang kerja maka dari itu mereka tidak merasa puas dengan gaji yang telah diterima oleh karyawan tersebut.

#### b) Jaminan dan Tunjangan Mencukupi Kebutuhan

Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya berdasarkan kondisi dan ketentuannya masing-masing, diantara kondisi yang paling umum adalah tingkat jabatan, lama bekerja, dan status pendidikan. Dengan kondisi dan ketentuan tersebut, maka antara satu karyawan dengan karyawan lain akan mendapatkan tunjangan yang berbeda-beda. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.26  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Jaminan dan Tunjangan Mencukupi Kebutuhan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	100	24,39
2	Setuju	44	176	53,66
3	Kurang Setuju	14	42	17,07
4	Tidak Setuju	1	2	1,21
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>320</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.26 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 44 orang atau persentase sebesar (53,66%) menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang atau tingkat persentase sebesar (24,39%), selanjutnya sebanyak 14 orang atau tingkat persentase sebesar (17,07%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar (1,21%)

menjawab tidak setuju. Dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang belum menerima jaminan dan tunjangan kerja yang semestinya didapatkan oleh karyawan, jaminan kerja ini hanya diperuntukkan oleh karyawan tetap saja dan tidak diberikan kepada karyawan kontrak, jaminan ini berupa BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan kemudian tunjangannya berupa uang transport dan lain sebagainya, karyawan selain karyawan kontrak hanya mendapatkan jaminan kesehatan berupa pengobatan gratis yang disediakan oleh perusahaan.

### **5.3.2.3 Kesempatan Promosi**

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Seorang pegawai memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk tiap indikator dimensi promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

#### **a) Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka dan Adil**

Promosi Jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula karyawan

yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.27  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan Dilakukan Secara Terbuka dan Adil

No	Jawaban Alternatif	Fr ekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	50	250	60,97
2	Setuju	31	124	37,80
3	Kurang Setuju	1	3	1,21
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>377</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.27 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yaitu sebanyak 50 orang atau tingkat persentase sebesar (60,97%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 31 orang atau tingkat persentase sebesar (37,80%) dan sebanyak 1 orang atau tingkat persentase sebesar (1,21%) menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dominan menjawab sangat setuju, dalam promosi jabatan ini karyawan sangat mengharapkannya karena promosi jabatan ini diberlakukan oleh semua karyawan yang memiliki prestasi agar dapat memiliki jenjang karir yang lebih baik pada perusahaan.

#### b) Lamanya Bekerja

Lama Kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Lama Kerja merupakan variabel yang paling penting dalam menjelaskan tingkat

pengunduran diri karyawan turnover. Masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.28  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Lamanya Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	42	210	51,22
2	Setuju	40	160	48,78
3	Kurang Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>370</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.28 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yaitu sebanyak 42 orang atau tingkat persentase sebesar (51,22%) yang menyatakan sangat setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab setuju sebanyak 40 orang atau tingkat persentase sebesar (48,78%). Berdasarkan tanggapan responden tersebut dominan menjawab sangat setuju, lamanya bekerja karyawan sangat mempengaruhi dari kepuasan kerja, jika karyawan tersebut puas dengan pekerjaan, atasan dan gaji yang diperoleh maka karyawan tersebut akan betah dan tidak akan meninggalkan perusahaan.

#### 5.3.2.4 Dimensi Pengawasan

Pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan

dalam perusahaan. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk tiap indikator dimensi pengawasan yaitu sebagai berikut:

**a) Mengarahkan dan Memberi Petunjuk Kepada Karyawan**

Kemampuan seorang pemimpin sangat penting bagi perjalanan sebuah organisasi dimana dan kapan pun. Untuk itu, motivasi yang terus-menerus kepada bawahan akan sangat berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Ini menjadi daya dorong atau perangsang untuk pelaksanaan tugas dan fungsi. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.29  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Mengarahkan dan Memberi Petunjuk  
Kepada Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	155	37,80
2	Setuju	45	180	54,88
3	Kurang Setuju	5	15	6,10
4	Tidak Setuju	1	1	1,21
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>351</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.29 diketahui hasil tanggapan responden dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 45 orang atau persentase sebesar (54,88%) menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau tingkat persentase sebesar (37,80%), selanjutnya sebanyak 5 orang atau tingkat persentase sebesar (6,10%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar (1,21%) menjawab tidak setuju. Dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, analisis peneliti menyebutkan bahwa tanggapan responden ini sudah bagus, para karyawan dapat menerima masukan dari atasan atas pekerjaan yang diberikan agar hasil kinerja

karyawan tersebut meningkat, namun terdapat responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang ada karena ia merasa tidak adanya arahan dan petunjuk untuk karyawan tersebut agar pekerjaannya telah sesuai SOP perusahaan ini terdapat pada bagian bengkel umum karena para mekanik sudah lebih berpengalaman daripada supervisinya.

#### b) Memberikan Informasi Yang Relevan Kepada Karyawan

Seiring dengan perkembangan teknologi dalam dunia bisnis, sistem informasi manajemen sangat dibutuhkan untuk membantu kegiatan bisnis agar tetap bisa berjalan dengan baik. Hampir di setiap bidang pasti membutuhkan sebuah sistem yang dapat mengontrol dan mengurus sebuah informasi dengan baik dan rapi. Tujuan dari pembuatan sebuah sistem informasi yang paling utama adalah untuk membantu aktivitas bisnis dan pekerjaan manusia. Sehingga dapat diimplementasikan secara lebih tersistem dan terstruktur. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.30  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Memberikan Informasi Yang Relevan Kepada Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	160	39,02
2	Setuju	39	156	47,56
3	Kurang Setuju	10	30	12,19
4	Tidak Setuju	1	2	1,21
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>	<b>348</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.30 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden dengan tanggapan tertinggi yaitu sebanyak 39 orang atau persentase sebesar (47,56%) menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan

menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau tingkat persentase sebesar (39,02%), selanjutnya sebanyak 10 orang atau tingkat persentase sebesar (12,19%) menyatakan kurang setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar (1,21%) menjawab tidak setuju. Dalam tanggapan tersebut responden dominan menjawab setuju, dalam menjalankan pekerjaan yang diemban oleh karyawan tentunya karyawan diberikan informasi yang akurat mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan, karena informasi tersebut sangat berguna untuk para karyawan, jika tidak ada informasi atau komunikasi maka akan terjadi miss komunikasi antara atasan dan bawahan dalam penyampaian tugas kerja.

### c) Fasilitas Kerja Yang Diberikan Cukup Memadai

Gaji memang menjadi salah satu fasilitas yang diharapkan oleh seorang karyawan saat bekerja. Karena gaji adalah upah yang diberikan sesuai kerja dan kapasitas. Tetapi ada fasilitas diluar gaji yang diharapkan karyawan. Misalnya saja penambahan susunan ruang kerja, jam kerja dan lain sebagainya. Fasilitas yang diharapkan ini selain dapat menambah semangat karyawan, juga bisa meningkatkan kinerja. Berikut ini hasil tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.31  
Hasil Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Kerja Yang Diberikan Cukup Memadai

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	150	36,58
2	Setuju	38	152	46,34
3	Kurang Setuju	14	42	17,07
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>82</b>		<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan pada tabel 5.31 maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yaitu sebanyak 38 orang atau tingkat persentase sebesar (46,34%) yang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden dengan menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau tingkat persentase sebesar (36,58%) dan sebanyak 14 orang atau tingkat persentase sebesar (17,07%) menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dominan menjawab setuju, hal ini dikarenakan dari beberapa responden menyatakan bahwa fasilitas kerja sangat berguna untuk menjalankan pekerjaan karyawan, fasilitas kerja yang lengkap akan memberikan dampak dari hasil kerja yang memuaskan dan hasil kerja yang meningkat, kekurangan fasilitas kerja akan mempersulit karyawan untuk bekerja.

Tabel 5.32  
 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat	24	34	23	1	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>120</b>	<b>136</b>	<b>96</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>354</b>
2	Merasa tentram dengan lingkungan pekerjaan	22	46	9	5	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>110</b>	<b>184</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>331</b>
3	Antusias dengan pekerjaan yang dilakukan	34	35	13	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>170</b>	<b>140</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>349</b>
4	Menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan	18	37	22	5	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>90</b>	<b>148</b>	<b>66</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>314</b>
5	Jaminan dan tunjangan mencukupi kebutuhan	20	44	14	4	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>100</b>	<b>176</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>320</b>
6	Promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil	50	31	1	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>250</b>	<b>124</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>377</b>
7	Lamanya bekerja	42	40	0	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>210</b>	<b>160</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>370</b>
8	Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada karyawan	31	45	5	1	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>155</b>	<b>180</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>351</b>
9	Memberikan informasi yang relevan kepada karyawan	32	39	10	1	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>160</b>	<b>156</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>348</b>
10	Fasilitas kerja yang diberikan cukup memadai	30	38	14	0	0	82
	<b>Bobot Skor</b>	<b>150</b>	<b>152</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>344</b>
<b>Total Skor</b>						<b>3458</b>	
<b>Skor Tertinggi 10 x 5 x 82</b>						<b>4100</b>	
<b>Skor Terendah 10 x 1 x 82</b>						<b>820</b>	
<b>Nilai Interval</b>						<b>656</b>	
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Sangat Baik</b>	

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja diperoleh skor 3458, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yaitu berada pada interval 3444 sampai 4100. berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{4100-820}{5} = 656$$

Tabel 5.33  
Kategori Kriteria Penilaian

No	Range Nilai	Kriteria Penilaian
1	<b>3444 – 4100</b>	<b>Sangat Baik</b>
2	2788 – 3444	Baik
3	2132 – 2788	Cukup
4	1476 – 2132	Tidak Baik
5	820 – 1476	Sangat Tidak Baik

**Sumber:** Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kepuasan kerja pada kategori **Sangat Baik** dikarenakan total skor 3458 berada diantara 3444 sampai 4100. Untuk indikator skor tertinggi terdapat pada indikator promosi jabatan yang terbuka dan adil dan nilai skor terendah pada indikator menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dalam skor terendah ini yang menandakan bahwa gaji yang diperoleh karyawan telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan keluarga dalam satu bulan. Para karyawan merasa puas dan tetap bersyukur dapat menerima gaji yang telah diterimanya walaupun tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan berat dan beresiko para karyawan tetap semangat dalam bekerja agar mereka dapat memberikan nafkah kepada istri dan keluarganya.

## 5.4 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### 5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan *SPSS Version 23.00* maka hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34  
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.792	2.149		8.743	.000
1 Work-Life Balance	.465	.043	.769	10.768	.000

**Sumber:** Olahan SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini:

$$Y = 18,792 + 0,465X$$

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

- Nilai konstanta sebesar 18,792 ini berarti menunjukkan variabel independen konstan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 18,792.
- Koefisien regresi variabel work-life balance sebesar 0,465 menyatakan bahwa apabila variabel work-life balance (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,465 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara work-life balance dengan kepuasan kerja karyawan.

### 5.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel work-life balance terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35  
Hasil Uji Korelasi (r)  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.592	.587	2.4217

**Sumber: Olahan SPSS 2021**

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,769 atau 76,9%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen (work-life balance) dan independen (kepuasan kerja karyawan) pada PT. Adimulia Agrolestari.

### 5.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan sebagai untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel work life balance mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.35 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi berdasarkan besaran nilai *R Square* dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai determinasi sebesar 0,592 atau sebesar 59,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

#### 5.4.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (*p value*), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36  
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.792	2.149		8.743	.000
1 Work-Life Balance	.465	.043	.769	10.768	.000

**Sumber:** Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Dari hasil pengujian diatas maka variabel work-life balance (X) memiliki nilai t hitung sebesar 10,768 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan demikian nilai t hitung > t tabel ( $10,768 > 1,989$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel work-life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari.

### 5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Adimulia Agrolestari Kebun Sei Teso merupakan perusahaan swasta yang menghasilkan produk berupa minyak mentah dan mesin-mesin yang diperlukan pabrik kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan pada PT. Adimulia Agrolestari dengan jumlah sampel 82 responden dan peneliti mengelompokkan dalam bentuk karakteristik responden seperti, jenis kelamin, umur responden, tingkat pendidikan dan masa bekerja responden.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel work-life balance diduga memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka didapatkan hasil penelitian yaitu work-life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (parsial) dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan keeratan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,769 atau 76,9%. dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,592 atau sebesar 59,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Program kerja yang memperhatikan work-life balance pertama kali diaplikasikan untuk membantu para karyawan wanita yang telah berkeluarga dan memiliki anak. Namun pada dewasa ini, pengaplikasian program kerja work-life tidak terbatas oleh jenis kelamin, seiring dengan meningkatnya kesadaran bahwa

baik pria maupun wanita memiliki komitmen terhadap keluarga mereka seperti mereka memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan baru dapat dimiliki seseorang, saat dirinya sudah memiliki perasaan cukup waktu dan energi, untuk melayani semua aspek penting di dalam hidupnya. Artinya, dia sudah cerdas untuk melayani dirinya sendiri, pekerjaan, keluarga, Tuhan, dan kehidupan sosialnya. Misalnya, dia merasa sudah memiliki banyak waktu dan energi untuk melakukan olah raga, berdoa, berkumpul dan makan bersama orang-orang yang dicintai, mengunjungi dan berjalan-jalan ke tempat yang dia suka, belajar untuk meningkatkan kualitas kerja, menikmati pekerjaan dengan sukacita, serta merasakan kehidupan dirinya yang sehat, sejahtera, bahagia, berkecukupan, dan berkembang.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh I Made Devan Ganapathi (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BIO FARMA PERSERO) Work-Life Balance berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,2% dan sisanya 57,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

1. Work-Life Balance pada PT. Adimulia Agrolestari yang ada pada perusahaan dirasa sudah baik, hal ini dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden yang menyatakan WLB pada perusahaan dalam kategori “Baik”. Indikator skor tertinggi terdapat pada indikator setia terhadap perusahaan tempat saya bekerja dan nilai skor terendah pada indikator menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari dalam kategori “Sangat Baik”, Indikator skor tertinggi terdapat pada indikator promosi jabatan yang terbuka dan adil dan nilai skor terendah pada indikator menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Gaji besar memang penting dan dibutuhkan untuk kebahagiaan hidup karyawan dan keluarga. Namun, quality time dengan orang terdekat juga merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan.
3. Meskipun indikator dari kepuasan terhadap gaji rendah, namun karyawan pada persahaan ini memiliki komitmen yang kuat sejak awal mereka bekerja, hal ini ditunjukkan dari beberapa indikator lainnya salah satunya yaitu pada indikator lamanya bekerja sebesar 51,22% menjawab sangat setuju dan 48,78% yang menjawab setuju. Ini berarti bahwa karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari loyal/setia ditempat mereka bekerja. Ini

juga menunjukkan bahwa karyawan tetap berkomitmen terhadap keluarga mereka.

4. Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Adimulia Agrolestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan ke arah positif.
5. Koefisien determinasi sebesar 0,592 atau sebesar 59,2%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

## 6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia. Seorang karyawan perlu juga waktu untuk bertemu dengan keluarganya dan bersosialisasi dengan sekitar dan tidak memikirkan pekerjaan.
2. Hasil rekapitulasi tanggapan kepuasan kerja memiliki nilai skor terendah dengan indikator menerima gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan, saran penulis hendaknya perusahaan dapat memperhatikan kembali dalam penggajian karyawan, karena banyak karyawan merasa tidak kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan

3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kepuasan kerja yang terjadi pada PT. Adimulia Agrolestari.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## DAFTAR PUSTAKA

- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. *International Journal of Current Research Vol. 33, Issue, 4, pp. 186-189*.
- Ganapathi, I. M. (2012). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero)*. *Jurnal Ecodemica, Vol.4 No.1.*, 125 - 135 .
- Hasibuan, P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:: PT. Bumi Aksara.
- Kostermans, D. (2007). *Pengaruh Globalisasi Bagi Dunia Kerja*. | dunia | DW | 17.11.2007. from <http://www.dw.com/id/pengaruh-globalisasi-bagi-dunia-kerja/a-2933415>.
- Kurniawan, K. A. (2014.). *Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit*. *EJournal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Larasati, I. a. (2019). *"Hubungan Tingkat Work-Life Balance terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan (Studi pada Karyawan Yayasan Plan International Indonesia)"*. *Journal of Social Welfare* 20.2, 94 - 111.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behaviour*. McGrawHill Companies, Inc.
- Mathis, R. L. (2009). *Human Resource Management 10th ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- McDonald. P. dan Bradley, L.M. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series, 15.
- Moedy, Dinda Mega Rulita. (2013). *Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.

- Pidarta, M. (1988). *"Manajemen Pendidikan."* Jakarta: Bina Aksara.
- Qodrizana, D. L. (2014). *"Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang)." Jurnal Administrasi Bisnis 60.1, 9-17.*
- Rondonuwu, F. A. (2012). *"Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." Jurnal Administrasi Bisnis 7.2, 30-39.*
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything, or Is It?.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 6, 1069–1081.
- Schermerhorn, J. D. (2005). *Organizational Behaviour.* John Willey and Son Inc.
- Sutrisno, E. 2. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Predana Media Grup.

