

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFACTION KARYAWAN CV. ALEGAN

Ichsan Khalis . Rido Satria. Prof. Dr. Suharno Pawirosumarto, S.Kom, MM

Ichsankhalis93@gmail.com, ridosatria81@gmail.com, Suharno@upiyptk.ac.id

Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work life balance dan work engagement terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ALEGAN, Jenis desain penelitian nya adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan, alasan nya adalah (1) Data dapat dihitung. (2) Hasil analisis akurat. (3) Objektif. Jumlah sampel adalah 60 karyawan, Teknik analisis data menggunakan analisis regresi menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara work life balance dengan kepuasan kerja nilai signifikansi 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan antara work life balance terhadap job satisfaction . Work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik akan merasa lebih termotivasi, produktif, dan efisien dalam bekerja. sehingga hipotesis tersebut dapat di terima Selanjutnya pengaruh antara work engagement dengan kepuasan kerja nilai signifikansi 0,001 artinya terdapat pengaruh signifikan antara work engagement terhadap job satisfaction . Work Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingkat work engagement yang tinggi akan dapat memberikan kenaikan persentase kep sehingga hipotesis tersebut dapat di terima

Kata Kunci: : work life balance dan work engagement, job satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja.

Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan CV. ALEGAN

No.	Indikator	Target (%)	Capaian (%)					
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Kualitas Pekerjaan	100	79,1	76	77,1	75,4	76,5	73,2
2	Kuantitas Pekerjaan	100	77,5	72,5	72,7	70,1	73,8	80
3	Jangka waktu menyelesaikan sebuah pekerjaan,	100	79,6	78,2	73,5	70,3	70,9	70,5

Sumber : Hasil Survei Peneliti

Berdasarkan tabel di atas capaian kinerja yang di ukur CV. ALEGAN sangatlah fluktuatif hal yang menyebabkan nya yaitu *work life balance* dan *work engagement*.

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu organisasi, karena mereka lah yang menggerakkan dan mengembangkan organisasi. (Diaz-Fernandez et al., 2015). Hal ini sejalan dengan pernyataan (Bakker & Leiter, 2010 dalam Prahara & Hidayat, 2019), yang menyebutkan pada saat ini organisasi mengharapkan karyawan yang memiliki antusias dalam bekerja, dapat menunjukkan inisiatif pada pekerjaannya, memiliki energi serta memiliki usaha untuk mencapai kualitas dan kinerja yang baik. Oleh karena itu suatu organisasi atau lembaga perlu membuat suatu strategi yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dengan mempertimbangkan keamanan dan kenyamanan di tempat kerja sehingga menumbuhkan rasa engagement dalam menjalankan pekerjaannya atau disebut dengan work engagement,

Menurut Clark (dalam Delina, 2013) Work Life Balance didefinisikan sebagai persepsi karyawan bahwa beberapa bagian dalam kehidupan pribadi, perawatan keluarga dan pekerjaan dipelihara dalam diintegrasikan dengan menimbulkan konflik peran.

Menurut Lockwood (dalam Purwati, 2016) Work Life Balance adalah keseimbangan pada dua tuntutan individu dimana tuntutan tersebut adalah pekerjaan dan kehidupan pribadi individu dalam keadaan yang sama.

Work Life Balance berarti kemampuan seseorang dalam pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi mereka dan orang-orang yang mempengaruhi mereka, dan antara kehidupan profesional mereka dan total tugas dan tugas yang diberikan kepada mereka dan tugas mereka untuk melaksanakannya dalam format tertentu dan untuk jangka waktu tertentu (Al- Omari et al., 2020:872-873).

2. Kajian Teori

Job Satisfaction

Pengertian kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh luas, yaitu kepuasan kerja adalah suatu keadaan kasih sayang yang menyenangkan atau positif, yang tumbuh dalam proses penilaian pengalaman kerja seseorang. Pada titik ini, kepuasan kerja secara bertahap diambil sebagai cerminan afektif terhadap pekerjaan. Pada tahun 1985, Organ dan Near menyadari

bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan dalam perspektif kasih sayang atau dieksplorasi dalam perspektif kognisi. Berdasarkan perspektif kognisi, kepuasan kerja dimaknai sebagai pemahaman terhadap suatu proses psikologis pengenalan, yang meliputi kesadaran, persepsi, penalaran, penilaian, dan aspek lainnya. Pada tahun 1989, Brief merangkum penelitian-penelitian sebelumnya dan mengajukan sebuah paradoks, yaitu kepuasan kerja biasanya diartikan sebagai istilah akademis yang mengandung unsur afektif, namun muatan afektifnya tidak diukur secara efektif. Pengukuran kepuasan kerja terutama berfokus pada kognisi.

Work Life Balance

Work-Life Balance adalah keadaan keseimbangan yang nyaman dicapai antara prioritas utama karyawan dari posisi kerja mereka dan gaya hidup mereka. Kebanyakan psikolog akan setuju bahwa tuntutan karir karyawan tidak boleh melebihi kemampuan individu untuk menikmati kehidupan pribadi yang memuaskan di luar lingkungan kerja. Work-life Balance juga didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarga yang terdiri dari tiga dimensi keseimbangan pekerjaan-keluarga, yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

Work Engagement

Work engagement adalah suatu keadaan pikiran yang positif serta pemenuhan yang berkaitan dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik vigor, dedication dan absorption (Admadeli & Prasetyo, 2023).

3. Metode Penelitian

- Desain Penelitian: Jenis desain penelitian nya adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu Kesimpulan, alasan nya adalah (1) Data dapat dihitung. (2) Hasil analisis akurat. (3) Objektif.
- Subjek dan Sampel Penelitian: Populasi adalah karyawan CV. ALEGAN dengan sampel 60 orang
- Pengumpulan Data: Teknik pengumpulan data adalah kuesioner yang di isi langsung oleh karyawan karyawan CV. ALEGAN
- Teknik Analisis Data: Teknik analisis data adalah menggunakan analisis regresi menggunakan software IBM SPSS Versi 25

4. Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden adalah teknik analisis yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan data yang dikumpulkan. Analisis ini dilakukan tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum.

Tabel 2. Deskriptif Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	57%
Perempuan	26	43%
Total	60	100%
Umur Responden		
< 25 Tahun	31	52%
> 25 Tahun	29	48%
Total	60	100%

Sumber : Data Primer**2. Uji Hipotesis**

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji statistik menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan menggunakan signifikan 5% (Ghozali, 2011). Kriterianya sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan < 0,05 berarti hipotesis diterima
2. Jika nilai signifikan > 0,05 berarti hipotesis ditolak.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,826	1,421	1,284	0,204
	WLB	0,541	0,099	0,563	5,485
	WE	0,581	0,169	0,352	3,432
a. Dependent Variable: JS					

Berdasarkan tabel di atas pengaruh antara work life balance dengan kepuasan kerja nilai signifikansi 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan antara work life balance terhadap job satisfaction . Work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki work-life balance yang baik akan merasa lebih termotivasi, produktif, dan efisien dalam bekerja. sehingga hipotesis tersebut dapat di terima

Berdasarkan tabel di atas pengaruh antara work engagement dengan kepuasan kerja nilai signifikansi 0,001 artinya terdapat pengaruh signifikan antara work engagement terhadap job satisfaction . Work Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingkat work engagement yang tinggi akan

dapat memberikan kenaikan persentase kepuasan kerja. sehingga hipotesis tersebut dapat di terima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas pengaruh antara antara work life balance dan work engagement terhadap dengan job satisfaction nilai signifikansi 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan antara work life balance dan work engagement terhadap dengan job satisfaction CV. ALEGAN. sehingga hipotesis tersebut dapat di terima

Referensi**

- Bakker, A.B., Demerouti, E. and Ten Brummelhuis, L. . (2012). Work engagement, performance and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behaviour*, 80.
- Bakker, A.B. and Bal, P. M. (2010). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189–206. Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory.
- Bakker, A. (2009). Building engagement in the workplace. Routledge. Bullock, R. (2013). Job performance defined. Business Development-consulting café.
- Bushiri, C. P. (2014). The Impact Of Working Environment On Employees' Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam Region. A Dissertation. The Degree Of Master In Human Resources Management Of The Open University Of Tanzania.
- Diab, M. K. (2015). U.S. Patent No. 8,948,835. US Patent and Trademark Office. Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gu, Z. and Chi Sen Siu, R. (2009). Drivers of job satisfaction as related to work performance in Macao casino hotels: an investigation based on employee survey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21, 561–579.
- Hameed, Amina & Amjad, S. (2009). Impact of office design on employees' productivity: A case Study study of banking organisations of Abbottabad, Pakistan. *Journal of Public Affairs, Administration and Management*. \
- Kaczmarczyk, S. (2001). Productivity and the Workplace. In GSA Office of Governmentwide Policy. Kamarulzaman, Saleh, A. A., Hashim, S. Z.,
- Hashim, H., & Abdul-Ghani, A. A. (2011). An Overview of the Influence of Physical Office Environments towards Employees. 20 (2011) 262 – 268. Procedia Engineering, 20, 262–268.