

Pengaruh *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang

Sarah Puspita Sari¹, Wachid Hasyim²

^{1,2} Universitas Pelita Bangsa

E-mail : puspitasarah6@gmail.com¹, hasyimwachid2@gmail.com²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, salah satu faktor pendukungnya dengan memberikan karyawan rasa kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan di analisis menggunakan Microsoft excel dan software SPSS versi 24. Sampel dalam penelitian ini adalah 90. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

Human resources are an important aspect in a company to achieve its goals and objectives, one of the supporting factors is by giving employees a sense of job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of work life balance, leadership style and workload on employee job satisfaction. This type of research is quantitative because the approach used for research proposals, processes, hypotheses, data analysis, data conclusions to writing using aspects of measurement, calculation, formula and certainty of numerical data. The data was collected by questionnaire and analyzed using Microsoft excel and SPSS software version 24. The sample in this study was 90. The results of the study partially show that work life balance has a significant effect on job satisfaction, leadership style has a significant effect on job satisfaction and workload has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Work Life Balance*, Leadership Style, Workload, Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi sangat ketat, untuk itu perusahaan harus memiliki strategi-strategi khusus dalam menjalankan bisnis agar mampu bersaing dan dapat mencapai tujuan organisasi dan tujuan atas didirikannya perusahaan tersebut. Selain strategi-strategi khusus yang perlu dilakukan, perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarannya, sehingga sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia bisa menjadi perencana sekaligus penggerak dalam suatu organisasi sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk juga kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting, karena dapat mempengaruhi produktivitas dan juga mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Perusahaan atau organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya yang baik dapat menciptakan suatu kondisi dimana antara karyawan dan perusahaan tercipta hubungan yang saling membutuhkan atau mempunyai suatu timbal balik, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan harus melakukan berbagai cara salah satunya dengan meningkatkan Work life balance atau keseimbangan kehidupan & kerja. Work life balance memiliki konten yang baik dalam pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik

(Clark dalam Fapohunda, 2014), work life balance juga merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi.

Kepuasan dalam bekerja juga bisa terjadi karena adanya hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan mengikutsertakan bawahan secara aktif dalam mencapai tujuan melalui gaya kepemimpinan. Faktor yang dapat mempengaruhi rendah atau tingginya kepuasan kerja karyawan selain work life balance dan gaya kepemimpinan salah satunya adalah beban kerja. Pada umumnya pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, sehingga setiap individu mempunyai pembebanan yang berbeda-beda. Apabila seorang karyawan menanggung beban kerja yang terlalu berat dan memiliki kemampuan fisik yang lemah tentunya dapat mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja, karyawan tersebut bisa merasakan sakit bahkan tidak sedikit karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempatnya bekerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memberikan beban kerja yang sesuai kepada karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang telah ditentukan.

PT. Manufaktur Cikarang mengalami peningkatan *turnover* karyawan, tingkat *turnover* yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang.

2. LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Afandi (2018) terdiri dari (1) Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. (2) Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. (3) Promosi, kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. (4) Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. (5) Rekan kerja, seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Work Life Balance

McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al., (2017) berpendapat bahwa *work life balance* adalah sejauhmana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan diluar dan didalam pekerjaannya.

indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald dan Bradley dalam Pangemanan et al., (2017) terdiri dari (1) *Time balance* (keseimbangan waktu), merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. (2)

Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. (3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan.

Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) terdiri dari (1) Kemampuan mengambil keputusan, adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. (2) Kemampuan memotivasi, adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. (3) Kemampuan komunikasi, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung. (4) Kemampuan mengendalikan bawahan, seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti

keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya. (5) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. (6) Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Beban Kerja

Vanchapo (2020) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Indikator untuk mengukur beban kerja menurut Hart dan Staveland dalam Astianto (2014) terdiri dari (1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*), yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan. (2) Usaha atau tenaga (*effort*), jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*. (3) Performansi, sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

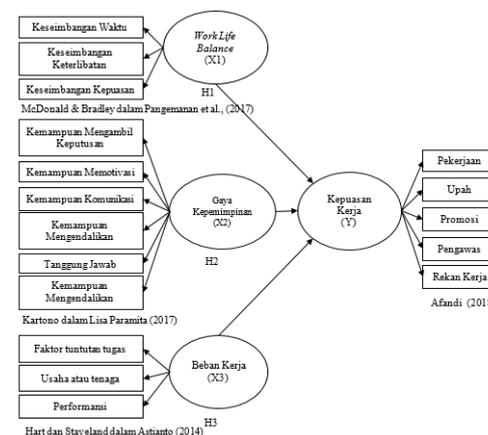
3. METODOLOGI

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian ini menggunakan empat variabel utama yaitu tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah work life balance, gaya kepemimpinan dan beban kerja sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Manufaktur Cikarang, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Manufaktur Cikarang yang berjumlah 885 karyawan. Sampel diambil menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel dengan batas toleransi 10% sehingga diperoleh jumlah sampel 89,85 yang kemudian dibulatkan menjadi 90 karyawan.



Sumber : Penulis, 2022

Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini: (1) *Work Life Balance* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*. (2) *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*. (3) *Beban Kerja* berpengaruh terhadap *Kepuasan Kerja*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (Angket) dan skala pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Adapun dalam analisis data digunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji validitas menggunakan

nilai corrected item correlation sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha. Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, uji normalitas melalui rumus Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi, uji multikolinieritas menggunakan VIF, dan uji heteroskedastisitas secara grafis dengan scatter plot. Uji hipotesis menggunakan nilai koefisien regresi untuk menentukan arah pengaruh sedangkan pengujian dilakukan dengan uji-T. Koefisien regresi diperoleh dari persamaan regresi linier ganda. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0.644	0.632	4.457

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2022

Tabel 1. Koefisien Determasi

Berdasarkan tabel 1 dapat terlihat nilai Adjusted R Square 0,632 atau 63,2%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh *Work Life Balance* (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Beban Kerja (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara gabungan, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.887	2.726			1.792	0.077
	Work Life Balance	0.451	0.170	0.263		2.656	0.009
	Gaya Kepemimpinan	0.286	0.089	0.361		3.210	0.002
	Beban Kerja	0.373	0.165	0.255		2.263	0.026

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 24, 2022

Tabel 2. Uji Hipotesis

Dari tabel 2 menunjukkan model analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 4,887 + 0,451X_1 + 0,286X_2 + 0,373X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4,887 berarti jika *Work Life Balance*, Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja bernilai nol, maka Kepuasan Kerja akan bernilai sebesar 4,887. Dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja dianggap tetap. Koefisien Regresi *Work Life Balance* (X1) mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0,451 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel *Work Life Balance* meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,451. Dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0,286 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,286. Dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien Regresi Beban Kerja (X3) mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0,373 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel Beban Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,373. Dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya bernilai tetap.

Dari tabel 2 uji T secara parsial didapatkan hasil kesimpulan sebagai berikut : *Work Life Balance* (X1) nilai t hitung (2,656) > t tabel (1,987) dan nilai signifikansi (0,009) < (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Gaya Kepemimpinan (X2) nilai t hitung (3,210) > t tabel (1,987) dan nilai

signifikansi $(0,002) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Beban Kerja (X3) nilai t hitung $(2,263) > t$ tabel $(1,987)$ dan nilai signifikansi $(0,026) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel Beban Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif. Yang ditunjukkan dengan hasil t hitung $(2,656) > t$ tabel $(1,987)$ dan nilai signifikansi $(0,009) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Life Balance* (X1) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Adapun hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Friane Livi Pangemanan, Riane Johnly Pio Tinneke M. Tumbel (Universitas Sam Ratulangi Manado, 2017) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif. Yang ditunjukkan dengan hasil t hitung $(3,210) > t$ tabel $(1,987)$ dan nilai signifikansi $(0,002) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Adapun hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elfrida J Sinurat (Universitas Methodist Indonesia, 2017) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Himawan Putra Medan”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif. Yang ditunjukkan dengan hasil t hitung $(2,263) > t$ tabel $(1,987)$ dan nilai signifikansi $(0,026) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial. Adapun hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nining Ratna Himawati (Universitas Jember, 2016) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil pengujian mengenai pengaruh *work life balance*, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebesar 63,2%. Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut: (1) Hasil pengujian mengenai pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Manufaktur Cikarang. (2) Hasil pengujian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Manufaktur Cikarang. (3) Hasil pengujian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Manufaktur Cikarang.

Sinurat. E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol.3 No.2 2017.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Pangemanan, F.L., Pio, R.J., dan Tumbel, T.M. (2017). Pengaruh *Work-Life Balance dan burnout* terhadap Kepuasan kerja di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 5 No. 003 2017. ISSN 2338-9605 E-ISSN 2655-206X.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Paramita, Lisa. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Qiara Media.
- Astianto, Anggita & Heru Suprihhadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 3, No. 7.