

HUBUNGAN ANTARA *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT NUSANTARA BUILDING INDUSTRIES

Annisa Fatikhah Wahyu Putri¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

annisaaputri1903@gmail.com

ABSTRAK

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi isu penting dalam dunia kerja modern. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja yang pada dapat berdampak pada produktivitas dan retensi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Nusantara Building Industries. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan pengumpulan data melalui Skala Kepuasan Kerja (62 butir, $\alpha = 0,953$) dan Skala *Work-life Balance* (15 butir, $\alpha = 0,803$). Sampel penelitian terdiri dari 242 karyawan operator produksi yang dipilih dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data menggunakan uji non-parametrik *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja, $r_s = 0,543$, $p < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan dapat menerapkan langkah strategis untuk meningkatkan *work-life balance* dan kepuasan kerja dengan memberikan pelatihan terkait dengan manajemen waktu dan komunikasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, serta menerapkan pengawasan yang efektif.

Kata kunci: *work-life balance*; kepuasan kerja; karyawan operator produksi

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN EMPLOYEE AT PT NUSANTARA BUILDING INDUSTRIES

Annisa Fatikhah Wahyu Putri¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

annisaaputri1903@gmail.com

ABSTRACT

The balance between work and personal life as a critical issue in the modern workplace. The imbalance between work demands and personal life can reduce job satisfaction, which may ultimately impact employee productivity and retention. This study aims to examine the relationship between work-life balance and job satisfaction among employees at PT Nusantara Building Industries. The research employs a correlational quantitative approach, with data collected using the Job Satisfaction Scale (62 items, $\alpha = 0,953$) and the Work-life Balance Scale (15 items, $\alpha = 0,803$). The sample consists of 242 production operator employees selected through proportionate stratified random sampling. Data analysis using Spearman's Rho non-parametric test, reveals a significant positive correlation between work-life balance and job satisfaction, $r_s = 0,543, p < 0,05$. These findings indicate that the better the work-life balance, the higher the level of employee job satisfaction. The company can implement strategic measures to enhance work-life balance and job satisfaction by providing time management and communication training, reward systems, career development programs, and effective supervision.

Keywords: work-life balance; job satisfaction; production operator

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompetisi bisnis di zaman modern semakin kompetitif karena adanya globalisasi, perkembangan teknologi yang pesat, dan perubahan pasar yang berubah-ubah. Perusahaan harus mampu berkembang dalam waktu yang cepat dan mampu untuk peka terhadap kebutuhan pasar. Tidak hanya perlu memiliki produk atau jasa yang unggul, perusahaan juga perlu memiliki SDM yang efisien dan efektif supaya bisa bertahan dan berkembang.

PT Nusantara Building Industries merupakan salah satu perusahaan manufaktur bahan bangunan terbesar di Indonesia. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengolah bahan baku menjadi barang jadi (Nurkhin dkk., 2021). Perusahaan manufaktur memiliki peran yang krusial dalam perekonomian global dengan menciptakan inovasi teknologi dan menyediakan lapangan pekerjaan di berbagai sektor. Perusahaan manufaktur memiliki tujuan menyediakan produk berkualitas tinggi, namun dengan biaya produksi yang efisien (Irmadani, 2024). Perusahaan manufaktur berdiri untuk memenuhi kebutuhan pasar terhadap produk-produk berskala besar, seperti produk jadi, penyediaan bahan baku, dan mesin. Perusahaan manufaktur seperti ini umumnya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari berbagai bagian, mulai dari produksi, pengembangan dan penelitian, pemasaran, distribusi, dan operasional. Karakteristik pada industri manufaktur adalah lingkungan kerja yang padat, repetitif, dan berorientasi pada target.

Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan dan visi misi bersama. Karyawan menjadi aset dalam perusahaan karena karyawanlah yang menjalankan kegiatan operasional, mulai dari produksi hingga manajemen yang berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas perusahaan. Perusahaan akan sulit untuk mencapai target produksi dan menjaga standar kualitas tanpa karyawan yang memiliki bakat dan loyal (Aristaputri & Pradana, 2023). Maka, sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga kesejahteraan karyawan untuk keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan manufaktur dalam jangka panjang (Nugroho, 2022).

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dan juga sangat bergantung sebagai pondasi dari kelancaran dan berjalannya proses produksi dalam dunia industri manufaktur (Sadikin dkk., 2024). Sumber daya manusia adalah salah satu kunci dalam proses mencapai tujuan perusahaan yang berskala besar (Yuwono dkk., 2023). Maka dari itu, sumber daya manusia bukan hanya sekadar aset, tetapi juga penggerak utama yang menjalankan strategi dan rencana perusahaan untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

Perusahaan tidak hanya bertugas merekrut SDM, namun juga bertanggung jawab untuk menciptakan dan mengupayakan retensi karyawan (Saragih, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dapat membentuk karyawan yang berkualitas dan mudah beradaptasi sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan (Nurramadhania, 2023). Namun, jika SDM tidak ditangani secara efektif oleh perusahaan, karyawan akan sulit meraih prestasi dan mendapatkan keahlian yang maksimal (Susan, 2019), sehingga berubah menjadi beban bagi perusahaan karena perusahaan tidak dapat berkembang

dengan baik (Yuwono dkk., 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik juga dapat menyebabkan meningkatnya *turnover intention* karena karyawan tidak merasakan kepuasan kerja (Febriany dkk., 2021; Halim & Antolis, 2021).

Kepuasan kerja merupakan kondisi perasaan yang positif yang timbul sebagai hasil penilaian seseorang dari pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Robbins & Judge, 2022). Kepuasan kerja menjadi salah satu unsur penting dalam suatu perusahaan sebab rasa puas terhadap pekerjaan bisa menentukan perilaku kerja seseorang, seperti produktivitas meningkat, rajin, patuh terhadap perintah dan aturan (Pragiwani dkk., 2020).

Robbins & Judge (2022) menjelaskan beberapa dampak positif dari kepuasan kerja, yaitu karyawan akan meningkatkan kinerja, meningkatkan perilaku *OCB*, meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, serta kesetiaan konsumen terhadap produk/jasa, dan memperbaiki kepuasan hidup secara keseluruhan bagi individu. Kepuasan kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan (Kartono & Ningsih, 2019). Perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang cenderung memiliki kepuasan kerja tinggi adalah menyelesaikan tugas tepat waktu, minim kesalahan dalam mengoperasikan mesin atau proses produksi, datang tepat waktu sesuai jadwal kerja, konsisten mengikuti prosedur keselamatan, berpartisipasi aktif dalam pelatihan, dan lain sebagainya.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah dapat berdampak pada individu maupun pada perusahaan. Dampak kepuasan kerja yang rendah kepada individu yaitu menurunkan motivasi kerja karyawan (Diyah & Widiastini, 2021). Perusahaan juga akan merasakan dampaknya dengan pergantian karyawan,

tingginya tingkat absensi, dan meningkatkan hasil buruk pada pekerjaan (Robbins & Judge, 2022). Konsekuensi yang muncul ketika karyawan merasakan ketidakpuasan kerja adalah respon yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, seperti *exit*, *voice*, *loyalty*, dan *neglect* (Robbins & Judge, 2022).

Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam dunia organisasi karena berdampak langsung pada produktivitas, retensi karyawan, dan keberlanjutan perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan peran, lingkungan, dan imbalan yang mereka terima dari tempat mereka bekerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan subjektif, di mana masing-masing karyawan mempunyai kepuasan dalam bekerja yang berbeda sesuai dengan preferensi pribadi dan sistem nilai yang mereka anut (Damayanti dkk., 2018). Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhan dan keinginannya oleh perusahaan akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan.

Karyawan operator produksi memiliki tugas utama yang berfokus pada proses produksi. Secara umum, tugasnya adalah mengoperasikan mesin atau peralatan produksi. Karyawan operator produksi wajib mematuhi aturan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) dengan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) dan bekerja berdasarkan SOP untuk menjamin konsistensi produk. Karyawan operator produksi yang cenderung puas akan bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan produksi, dan memenuhi target lebih cepat.

Beberapa penelitian menemukan kepuasan kerja pada karyawan produksi di berbagai perusahaan manufaktur cenderung tinggi. Penelitian Irmadani (2024)

mengungkapkan karyawan bagian produksi di perusahaan manufaktur memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik yang ditinjau melalui lima aspek kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu, gaji/upah, peluang kenaikan jabatan, supervisi, dan rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dkk. (2023) menemukan sebagian besar karyawan merasakan kepuasan kerja yang cukup tinggi, namun sebagian karyawan belum mencapai rasa puas dalam pekerjaannya di PT XYZ. Penelitian yang dilakukan oleh Sagala & Nazmi (2022) di PT Aneka Gas Industri Tbk, menunjukkan 83,3% karyawan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti melalui wawancara dengan supervisor HRD rekrutmen, masih terdapat beberapa karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Tindakan indisipliner tersebut cenderung lebih banyak terjadi pada karyawan operator produksi yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan. Contoh dari tindakan indisipliner yang dilakukan, yaitu karyawan yang tidur saat jam bekerja, terlambat masuk kerja, dan diam-diam membawa *handphone* saat bekerja di pabrik. Ciri perilaku karyawan yang kurang puas adalah malas berangkat ke tempat kerja dan malas mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya (Salma, 2023).

Mayoritas karyawan operator produksi juga menunjukkan perilaku yang cenderung baik, yaitu produktivitas kerja yang tinggi (Irmadani, 2024), mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, dan lebih giat dalam melakukan segala pekerjaan yang diberikan (Fatiah, 2019). Sebagian besar karyawan juga aktif dalam mengikuti program pelatihan dan program sertifikasi yang difasilitasi oleh

perusahaan, datang tepat waktu, rajin hadir kecuali alasan mendesak seperti sakit, terbuka dengan rekan kerja, dan dapat menyelesaikan tugas dengan efisien. Sebagian besar karyawan operator produksi telah mematuhi jam berangkat dan pulang kerja. Ketika jam kerja telah selesai, karyawan segera membereskan pekerjaannya dan segera bergegas pulang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan operator juga mengupayakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Pencapaian kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada faktor internal, seperti gaji, tunjangan, jenjang karir, dan lain sebagainya, melainkan juga pada keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance* (Greenhaus dkk., 2003). Karyawan dianggap memiliki keseimbangan yang baik saat karyawan mampu mengontrol jam kerja secara baik dan jam kerja tidak mengganggu kehidupan pribadinya (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat dibutuhkan pada sektor manufaktur untuk menjaga agar karyawan tetap stabil, semangat, dan termotivasi (Panjaitan & Izzati, 2025). Karyawan yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki disiplin kerja yang mampu mengarahkan pada kehidupan kerja yang lebih baik (Nurlaeni & Winarno, 2023). Jika hal tersebut tidak dapat diimplementasikan dengan baik, maka karyawan dapat merasakan stress dalam bekerja maupun kehidupan pribadinya.

Work-life balance menggambarkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan personal seseorang (Lockwood, 2003). WLB menunjukkan keadaan karyawan yang dapat melakukan dan menyeimbangkan

peran dalam menjalankan tugas pekerjaan dan peran lain di kehidupan pribadinya yang difasilitasi oleh perusahaan melalui berbagai aktivitas dan budaya perusahaan (Rahmawati & Gunawan, 2019). Contoh kehidupan personal karyawan, yaitu keluarga, lingkungan sosial, kesehatan individu, dan berbagai aktivitas lainnya.

Karyawan merasakan kebahagiaan ketika dapat menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan kehidupan pribadi, serta mempunyai waktu dan keterlibatan yang setara antara pekerjaan dan kehidupan personal (Sismawati & Lataruva, 2020). McDonald dkk. (2005) mengungkapkan manfaat *work-life balance* untuk karyawan, yaitu menjaga kesehatan fisik, kesehatan mental, dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan meminimalisir ketidakhadiran dalam bekerja.

Greenhaus dkk. (2003) berpendapat jika tercipta kondisi yang tidak seimbang antara peran satu dengan yang lainnya, maka dapat mengakibatkan ketegangan pada setiap tuntutan yang dijalankan. Ketidakseimbangan yang dimaksud adalah individu tidak mampu untuk mencapai *work-life balance*. Hal tersebut menyebabkan peningkatan tingkat stress, penurunan efektivitas kinerja, dan penurunan kualitas hidup (Greenhaus dkk., 2003). Maka dari itu, dengan mendukung *work-life balance*, industri manufaktur dapat mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan kepuasan karyawan (Loo dkk., 2024).

Penerapan *work-life balance* penting untuk dilakukan dan membutuhkan peran dari individu dan organisasi. Karyawan perlu mendukung kebijakan perusahaan terkait keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara manajemen keseimbangan tersebut dengan baik (Asepta & Maruno, 2017).

Kebijakan tersebut dapat dirasakan kemudahannya oleh karyawan, seperti jam kerja yang sesuai dengan aturan operasional perusahaan, sehingga karyawan dapat mengalokasikan waktunya untuk aktivitas kehidupan pribadinya. Karyawan akan berupaya mengoptimalkan target pekerjaannya saat berada di tempat bekerja saat waktu kerja supaya saat waktu bekerja selesai karyawan tidak memiliki beban pekerjaan yang berlebih. Pengelolaan waktu tersebut menjadi salah satu bentuk upaya untuk mencapai *work-life balance* (Anggreni & Budiani, 2021). Hal tersebut didukung oleh organisasi dengan menerapkan ketentuan yang harus dipatuhi mengenai jam pulang kantor, mengadakan kegiatan bersama dengan karyawan dan keluarga, dan bisa juga mengadakan seminar agar karyawan dapat mendapatkan wawasan baru.

Perusahaan dapat berusaha untuk menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan keseimbangan tanggung jawab karyawan. Singla (2018) menjelaskan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan personal dan kepuasan kerja memiliki peran utama dalam memastikan karyawan tetap terikat dengan organisasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa WLB dapat mendukung terciptanya rasa puas terhadap pekerjaan pada karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dinilai tinggi apabila kebijakan terkait *work-life balance* dari suatu perusahaan tinggi. Ketika tanggung jawab pada pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat dikelola dengan baik, maka karyawan akan cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja.

Bataineh (2019) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat stress yang rendah di tempat kerja dan di rumah akan cenderung merasakan rasa puas pada

pekerjaannya. *Work-life balance* dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan karena memungkinkan karyawan untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan personal, sehingga semakin tinggi WLB pada karyawan, maka semakin tinggi karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja (Nurjanah & Indawati, 2021; Sismawati & Lataruva, 2020).

Pada penelitian sebelumnya ditemukan WLB berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial (Pratama & Setiadi, 2021). Pada penelitian lainnya, *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di beberapa perusahaan (Ganapathi, 2016). *Work-life balance* mempunyai hubungan positif signifikan dengan kepuasan kerja pada karyawan (Asari, 2022; Lolita & Mulyana, 2019; Shabrina & Ratnaningsih, 2019; Wenno, 2018). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Endeka dkk. (2020) dan Maharani dkk. (2023) menemukan *work-life balance* tidak ada pengaruhnya dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Penelitian mengenai hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja masih terdapat inkonsistensi pada temuan penelitiannya. Selain itu, pada PT Nusantara Building Industries belum ada penelitian terkait dengan *work-life balance* dan kepuasan kerja. Hal tersebut menjadi alasan peneliti dalam melaksanakan penelitian, yaitu untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Nusantara Building Industries.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Nusantara Building Industries?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT Nusantara Building Industries.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk teori dan praktek dalam hal-hal berikut:

1. Manfaat Teoretis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih ide dan pemikiran terhadap perkembangan ilmu psikologi, khususnya untuk PIO, serta untuk memahami deskripsi mengenai korelasi antara *work-life balance* dengan tingkat rasa puas terhadap pekerjaan pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap temuan dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan pada subjek dan perusahaan terkait *work-life balance* dan kepuasan kerja di tempat kerja. Temuan penelitian menawarkan perspektif baru dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui pendekatan keseimbangan kehidupan dan kerja.