



Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Empiris pada PT X

Luiz Ocvano Khosasi^{1*}

¹Universitas Kristen Maranatha

E-mail: khosasiluiz@gmail.com

Rusli Ginting Munthe²

²Universitas Kristen Maranatha

E-mail: rusligintingmunthe@gmail.com

Received: 05-06-2025 Revised : 14-07-2025 Accepted : 17-07-2025 Published : 18-08-2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Nusantara Inti Alam Optima, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemrosesan sarang burung walet. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan populasi sebanyak 151 karyawan dan sampel sebanyak 61 responden, yang ditentukan menggunakan metode Isaac dan Michael. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan signifikansi $<0,05$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Uji normalitas data dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, dan analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 46,8%, sisanya sebesar 53,2%, dipengaruhi oleh variabel lain. Profil responden menunjukkan mayoritas adalah perempuan (62%), berusia 25–28 tahun (42%), berpendidikan SMA (69%), bekerja selama 1–3 tahun (51%), menikah (68%), dan memiliki anak (60%). Penelitian ini memberikan implikasi manajerial untuk meningkatkan *work life balance* guna mendukung kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat literatur mengenai pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya di sektor industri pengolahan. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi rujukan dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan personal karyawan.

Kata kunci: Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Industri Pengolahan, Sumber Daya Manusia, Hubungan Industrial

Abstract

This study aims to analyze the effect of work-life balance on employee job satisfaction at PT Nusantara Inti Alam Optima, a company engaged in the processing of edible bird's nests. The research was conducted using a quantitative approach, with a population of 151 employees and a sample of 61 respondents determined using the Isaac and Michael method. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The validity test employed Pearson correlation with a significance level of <0.05 , while reliability was tested using Cronbach's Alpha with a threshold of ≥ 0.6 . Data normality was assessed using



the Kolmogorov-Smirnov method, and data analysis was performed using simple linear regression. The results showed that work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction, accounting for 46.8% of the variance, as reflected in the regression equation $Y = 11.910 + 0.396X$. The remaining 53.2% is influenced by other variables. The respondent profile indicated that the majority were female (62%), aged 25–28 years (42%), had a high school education (69%), had been working for 1–3 years (51%), were married (68%), and had children (60%). This study provides managerial implications, suggesting the importance of enhancing work-life balance to support employee job satisfaction. Theoretically, the results of this study strengthen the literature on the importance of work-life balance in increasing job satisfaction, particularly in the manufacturing sector. Practically, these results can serve as a reference in developing employment policies that are more responsive to employees' personal needs.

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Processing Industry, Human Resource, Industrial Relation*

Pendahuluan

Industri pengolahan dan pemrosesan sarang burung walet di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi kemajuan yang sangat signifikan dan cepat. Indonesia juga dikenal sebagai salah satu negara terbesar dalam ekspor sarang burung walet secara global. Menurut Kementerian Pertanian Republik Indonesia menyatakan bahwa “Indonesia menjadi negara pemasok utama sarang burung walet di dunia, menyumbang sekitar 80 persen dari total pasokan global. Pasar terbesar dari ekspor ini adalah Republik Rakyat Tiongkok yang mengimpor sekitar 500 ton setiap tahunnya dari total ekspor Indonesia yang mencapai 1.800 ton”. Bapak Wakil Menteri Pertanian juga menegaskan bahwa Sebagian besar dari pasokan walet dunia berasal dari Indonesia, yaitu sekitar 60 persen. Hal ini membuktikan bahwa sarang burung walet dari Indonesia telah dikenal di pasar dunia. Sarang burung walet, yang dikenal sebagai bahan baku produk konsumsi premium seperti suplemen kesehatan dan makanan olahan, memiliki Tingkat permintaan yang besar baik di pasat lokal maupun global, khususnya di negara-negara Asia seperti Tiongkok dan Hong Kong. Proses produksi sarang burung walet melibatkan tahapan yang kompleks, mulai dari pembersihan sarang mentah yang memerlukan konsentrasi tinggi karena mencabut bulu yang menempel, pengolahan dengan hati hati, hingga pengemasan produk siap konsumsi. PT X, sebagai salah satu perusahaan di sektor ini, berperan dalam memenuhi kebutuhan pasar dengan standar kualitas tinggi karena berfokus pada standar ekspor. Namun, di balik perkembangan industri ini, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi isu yang signifikan. Salah satu permasalahan yang kerap muncul adalah tingkat kepuasan kerja karyawan yang kurang memadai dapat berdampak pada produktivitas dan performa organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan budaya dalam dunia kerja, isu mengenai integrasi yang seimbang antara dunia kerja dan kehidupan sehari-hari semakin mendapatkan perhatian. Konsep ini menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi dengan kehidupan sehari-hari, waktu bersama keluarga, serta waktu untuk diri sendiri tanpa harus mengorbankan salah satu elemen tersebut. Di Tengah tuntutan dunia kerja yang bergerak cepat dan penuh tekanan, perusahaan perlu



menyadari bahwa work-life balance lebih dari sekadar fasilitas tambahan, melainkan faktor penting yang mendukung keberlanjutan dan kinerja organisasi (Yusof et al., 2025). Dengan memperhatikan keseimbangan antara aktivitas karier dan kehidupan pribadi maka diharapkan kinerja serta perasaan puas seseorang terhadap lingkungan dan kondisi kerjanya dapat bertambah sehingga membuat mereka lebih produktif. Saat seseorang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, tekanan yang muncul dari kedua aspek tersebut bisa berkurang, sehingga kesejahteraan mental pekerja diharapkan bisa ikut meningkat. Bagi Perusahaan, Karyawan yang mampu menjaga harmoni antara pekerjaan dan kehidupan personal biasanya menunjukkan kreativitas yang lebih tinggi, tingkat produktivitas yang meningkat, serta menjalankan tugas dengan perasaan yang lebih bahagia (Aruldoss et al., 2022).

Tenaga kerja dalam sebuah Perusahaan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi, oleh karena itu diharapkan mereka dapat menjalankan tugas sesuai dengan kebutuhan, namun juga tetap menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka (Dewi Shabrina, 2019). Kondisi ini secara langsung mempengaruhi kesejahteraan mental, fisik, dan emosional pegawai, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap produktivitas, Tingkat kepuasan kerja, serta loyalitas mereka terhadap organisasi. Maka dari kesetaraan antara kehidupan profesional dan personal, berkontribusi terhadap pengurangan stres didalam pekerjaan, peningkatan kepuasan kerja, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Sutanto et al., 2024).

Alangkah baiknya perusahaan mendukung keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan diluar pekerjaan. Hal ini bukan hanya sebatas membantu mereka menjaga kualitas hidup yang baik, di samping itu perusahaan mendapatkan keuntungan berupa berkurangnya tingkat pergantian karyawan dan semakin menarik di mata calon pekerja berkualitas. Kebijakan seperti fleksibilitas waktu kerja, kesempatan untuk bekerja dari rumah, dan akses terhadap cuti berperan dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan suportif. Hal ini memungkinkan karyawan merasa diperhatikan serta mendapatkan dukungan dalam mengatur kehidupan personal mereka diluar urusan pekerjaan. Seiring dengan perubahan zaman dan juga budaya kerja yang telah berubah Dimana orang cenderung memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan dunia kerja hal ini menjadi semakin relevan, dan perusahaan yang tidak menerapkannya berisiko kehilangan tenaga kerja terbaik mereka (Udin, 2023).

Namun, meskipun penerapan *work life balance* menawarkan berbagai keuntungan, perusahaan juga dihadapkan pada berbagai tantangan terutama dalam penerapannya. Budaya kerja yang menuntut, tekanan untuk mencapai target yang tinggi, dan kurangnya kebijakan fleksibilitas menjadi salah satu tantangan dalam menerapkan *work life balance*. Dengan demikian, Perusahaan sebaiknya mengembangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan guna meraih keuntungan jangka Panjang melalui penerapan strategi yang menyeimbangkan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika kebijakan ini tidak diterapkan, karyawan mungkin kesulitan menyeimbangkan aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi. Akibatnya, mereka dapat memilih untuk mencari pekerjaan lain yang mendukung keseimbangan tersebut atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri (Nurendra & Saraswati, 2017).

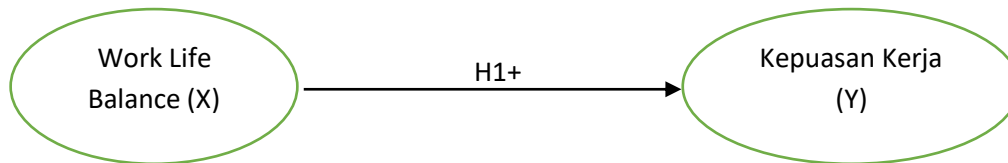


Selain keseimbangan antara kehidupan professional dan kehidupan personal, kepuasan dalam bekerja merupakan faktor kunci yang mendorong performa karyawan. Kepuasan kerja merupakan aspek vital dalam pengelolaan tenaga kerja yang berperan signifikan untuk memastikan pertumbuhan dan stabilitas organisasi dalam waktu yang panjang (Davidescu et al., 2020). Dalam pandangan organisasi modern, karyawan dipandang sebagai mitra strategis, bukan sekadar tenaga kerja. Maka dari itu, membangun suasana kerja yang mampu meningkatkan kepuasan pegawai menjadi semakin penting bagi Perusahaan untuk diperhatikan. Perasaan puas terhadap pekerjaan menggambarkan persepsi dan pandangan emosional individu terhadap tugas serta tanggung jawab pekerjaannya (Taufik et al., 2025). Perasaan yang dialami oleh seseorang juga bisa berasal dari apa yang dia lalui dan alami di lingkungan pekerjaan. Menurut (Soomro et al., 2018) dalam (Sutanto et al., 2024) Perusahaan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, kepuasan kerja Secara implisit yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja yang baik. Namun demikian, studi mengenai pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada konteks industri pengolahan sarang burung walet di Indonesia masih sangat terbatas, terutama yang mengkaji karakteristik pekerjaan yang padat, berulang, dan menuntut ketelitian tinggi. Literature review yang ada lebih banyak berfokus pada sektor jasa dan perkantoran, sehingga kurang menggambarkan kondisi riil pada sektor pengolahan. Penelitian ini juga menawarkan pendekatan kuantitatif dalam konteks industri yang jarang disentuh oleh studi-studi sebelumnya, menjadikan riset ini penting dalam mengisi celah teoretis yang ada.

Kesenjangan empiris dari temuan sebelumnya mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kepuasan kerja, Meskipun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat indikasi bahwa aspek tersebut memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja melalui indikator kepuasan kerja. (Indrian et al., 2023). sehingga memerlukan kajian lebih lanjut, terutama dalam konteks industri pengolahan sarang burung walet yang memiliki karakteristik pekerjaan yang unik, seperti jam kerja yang panjang dan intensitas kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan personal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X, dengan harapan dapat memberikan wawasan baru bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri ini. Namun di beberapa jurnal menyatakan keseimbangan dari aspek pekerjaan dan kehidupan personal cenderung berkontribusi terhadap intensitas rasa puas pekerja. Semakin optimal tingkat harmonisasi antara tanggung jawab professional dan kehidupan personal yang dialami individu, maka kecenderungan terhadap meningkatnya kepuasan kerja juga semakin meningkat (Dewi Shabrina, 2019). Maka hipotesis yang digunakan adalah keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan personal memiliki pengaruh terhadap intensitas rasa puas dari karyawan.

H₁: Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X dipengaruhi positif oleh Work Life Balance.

Model penelitian berdasarkan Hipotesis adalah:



Gambar 1. Model Riset

Metode

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif, dengan Teknik penentuan sampel mengacu pada ketentuan yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk memperoleh jumlah responden yang memadai guna merepresentativitas populasi secara statistik untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian adalah PT X, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemrosesan sarang burung wallet yang terletak di jalan Jl. Raya Ps. Mauk - Rajeg, Rajeg, Kab. Tangerang, Kabupaten Tangerang, Banten. Populasi penelitian terdiri dari 151 karyawan, dan sampel diambil sebanyak 61 responden dikarenakan keterbatasan dalam penyebaran seperti jarak Perusahaan yang cenderung jauh, kesulitan dalam menjelaskan pertanyaan serta responden yang tidak fokus dalam mengisi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel *work life balance* dan kepuasan kerja. Kuesioner didistribusikan secara langsung dalam bentuk cetak oleh peneliti dengan bantuan bagian HRD perusahaan untuk menjangkau responden sesuai dengan unit kerja masing-masing. Instrumen penelitian diuji validitasnya menggunakan korelasi Pearson dengan tingkat signifikansi $<0,05$, dan reliabilitasnya diuji dengan Cronbach Alpha dengan ketentuan $\geq 0,6$. Uji data normalitas data dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi $0,05$. Objek penelitian tidak terbatas yang artinya tertuju pada seluruh pegawai yang ada. Seluruh item pengukuran menggunakan skala ukur dari (Aruldoss et al., 2022). Setiap item dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), guna memberikan rentang respons yang cukup dalam menangkap persepsi karyawan secara kuantitatif terhadap masing-masing pernyataan. Pernyataan untuk variable *work life balance* yang diukur dengan menggunakan 6 item pernyataan yang diadaptasi dari (Aruldoss et al., 2022). Sedangkan untuk variable kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang diadaptasi dari (Aruldoss et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

Populasi dalam riset ini terdiri atas karyawan di PT X. Sebanyak 61 responden berhasil dikumpulkan dan seluruhnya memenuhi kriteria kelayakan untuk dianalisis lebih lanjut. Profil responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa sebagian besar berusia antara 25 hingga 28 tahun, dengan jumlah 26 orang (42%). Dari segi jenis kelamin, distribusi responden yang mendominasi adalah berjenis kelamin Perempuan yakni 38 orang (63%) sedangkan yang berjenis kelamin laki laki yakni 23 orang (37%). Dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA sebanyak 42 orang (69%). Jika dilihat dari status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah, yaitu sebanyak 41 responden (68%). Sementara itu, dari sisi kepemilikan anak, mayoritas responden sudah memiliki anak kandung, tercatat sebanyak 39 orang (60%).



Uji Validitas

Uji instrumen dan pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 30. Hasil uji menunjukkan bahwa semua item indikator valid karena variable *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja memiliki nilai $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja memiliki Cronbach's alpha sebesar 0,601 dan variabel *Work Life Balance* memiliki Cronbach's alpha sebesar 0,768. Kesimpulannya adalah semua item indikator pada Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* dapat diandalkan dikarenakan memiliki nilai $> 0,6$.

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji One Sample Kolmogorov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		wlbttotal	kkttotal	
N		61	61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.6393	21.6557	
	Std. Deviation	3.96666	2.29409	
Most Extreme Differences	Absolute	.298	.248	
	Positive	.166	.181	
	Negative	-.298	-.248	
Test Statistic		.298	.248	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<,001	<,001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	<,001	<,001	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000	.000
		Upper Bound	.000	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi tidak normal dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu 0,001. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat digunakan untuk penelitian berikutnya. Situasi ini terjadi karena sejumlah hal, termaksud ketidaktahuan responden terhadap pertanyaan ketika mengisi. Hal ini terjadi karena terdapat kendala ketika mensosialisasikan cara mengisi kuesioner, Selain itu responden juga tidak fokus dalam mengisi dikarenakan padatnya jam kerja sehingga menyebabkan data tidak normal ketika diuji.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate



1	.684 ^a	.468	.459	1.68775
---	-------------------	------	------	---------

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), WLB

Determinasi Setelah menguji reliabilitas dan validitas, peneliti menguji data dengan Uji Regresi Linear Sederhana. Koefisien determinasi R square diketahui 0,468, atau 46 persen, yang menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh sebesar 46,8 persen terhadap kepuasan kerja karyawan. 53,2 persen dari total dipengaruhi oleh faktor lainnya dan juga komponen tambahan yang tidak diteliti dan berdasarkan penelitian sebelumnya.

Uji F

Tabel 3 Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.709	1	147.709	51.855	.000 ^b
	Residual	168.061	59	2.848		
	Total	315.770	60			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), WLB

Bagan 3 menunjukkan nilai F sebesar 51.855 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa nilai signifikansi berada di bawah 0,05, yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan dapat memprediksi pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.910	1.371		8.690	.000
	WLB	.396	.055	.684	7.201	.000

a. Dependent Variable: KK



Bagan 4 menunjukkan konstanta 11,910 dan koefisien regresi 0,396. Persamaan regresi berdasarkan nilai ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 11,910 + 0,396 \text{ Work Life Balance}$$

Keterangan:

11,910 : Konstanta

Y : Kepuasan kerja

X : Work Life Balance

Mengacu pada temuan dari uji statistic validitas, semua item pada variabel *work life balance* dan kepuasan kerja dinyatakan valid, dengan nilai korelasi Pearson menunjukkan signifikansi $<0,05$. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,768, sedangkan kepuasan kerja sebesar 0,601, yang keduanya memenuhi kriteria reliabilitas ($\geq 0,6$). Uji normalitas data dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $<0,001$, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Sehingga data ini tidak apat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Situasi ini dipicu oleh berbagai aspek seperti kurangnya pemahaman responden terhadap pertanyaan ketika mengisi. Hal ini terjadi karena terdapat kendala ketika mensosialisasikan cara mengisi kuesioner, Selain itu responden juga tidak fokus dalam mengisi dikarenakan padatnya jam kerja sehingga menyebabkan data tidak normal ketika diuji. Namun demikian, analisis regresi linier sederhana tetap dilakukan karena pendekatan ini masih dapat digunakan secara robust pada data yang tidak berdistribusi normal dalam sampel kecil-menengah, selama asumsi linearitas dan homoskedastisitas terpenuhi. Pendekatan ini juga dipertimbangkan dengan mempertimbangkan sifat data ordinal dari skala Likert yang digunakan dan tujuan eksploratif penelitian. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 46,8%, dengan persamaan regresi $Y = 11,910 + 0,396X$. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada *work life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,396 unit. Sisanya, sebesar 53,2%, dapat terpengaruh dari variable yang tidak termaksud dalam ruang lingkup penelitian ini. Hasil ini mendukung hipotesis bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

$$Kk = a + bWLB$$

$$Kk = 11,910 + 0,396$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 11,910 + 0,396 \text{ Work Life Balance}$$

Keterangan:

11,910 : Konstanta

Y : Kepuasan kerja

X : Work Life Balance



Profil responden mengindikasikan bahwa responden didominasi oleh Perempuan, sejumlah 38 orang (63%), sedangkan laki-laki sebanyak 23 orang (37%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 25 – 28 tahun sebanyak 26 orang (42%). Dilihat dari aspek Pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA), yaitu sebanyak 42 individu (69%). Sementara itu, berdasarkan lama kerja, Sebagian besar responden berjumlah 31 orang (51%) memiliki masa kerja 1 – 3 tahun. Dari status pernikahan, mayoritas responden telah menikah sebanyak 41 orang (68%), dan dari kepemilikan anak, mayoritas memiliki anak sebanyak 39 orang (60%). Profil ini relevan dengan hasil penelitian, karena karakteristik demografis seperti status pernikahan dan kepemilikan anak dapat berpotensi berpengaruh terhadap bagaimana karyawan memandang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang telah menikah dan memiliki anak cenderung lebih memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendekatan teori kebutuhan Maslow, di mana individu yang telah memenuhi kebutuhan dasar dan keamanan akan berfokus pada kebutuhan sosial dan aktualisasi diri, termasuk keterlibatan dalam kehidupan keluarga.

Indikator tertinggi pada variabel *work life balance* adalah “Saya memiliki waktu yang cukup untuk dihabiskan bersama keluarga meskipun saya bekerja di organisasi” dengan skor 4,39, menunjukkan bahwa karyawan merasa organisasi memberikan fleksibilitas waktu untuk keluarga, Hal ini didukung oleh jam kerja yang cukup singkat yaitu dari jam 08:00 sampai jam 17:00. Sehingga karyawan memiliki waktu untuk dihabiskan bersama keluarga. Namun, indikator terendah adalah “Saya mempunyai waktu yang cukup untuk mengurus anak-anak saya meskipun saya bekerja di organisasi” dengan skor 3,54, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam mengelola waktu untuk mengurus anak. Hal ini terjadi karena mereka kurang bisa mengurus anak mereka terutama pada siang hari dan baru memiliki waktu di sore hari sedangkan di siang dan pagi hari merupakan waktu dengan aktivitas yang cukup padat seperti menjemput anak pulang sekolah, menyiapkan makan siang dan pada saat bekerja mereka tidak memegang alat komunikasi sehingga tidak dapat memperhatikan anak dengan baik. Pada variabel kepuasan kerja, indikator tertinggi adalah “Saya senang dengan pekerjaan itu sendiri dalam organisasi” dengan skor 4,47, yang menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan kepuasan terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Karena pekerjaan yang mereka lakukan cukup monoton dan pekerjaan yang dilakukan tidak begitu memerlukan keahlian khusus. Namun, indikator terendah adalah “Saya mendapatkan pengakuan dalam pekerjaan saya di organisasi” dengan skor 4,26, yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada aspek pengakuan dalam pekerjaan. Situasi ini kemungkinan disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan pengakuan yang diberikan mengingat Perusahaan tersebut memiliki 2 gedung sehingga pekerja lapangan fokus bekerja dan jarang berinteraksi dengan atasan sehingga kurang diperhatikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor penghargaan dan pengakuan sebagai bagian dari faktor motivator belum sepenuhnya terpenuhi, yang menurut Herzberg dapat mengurangi potensi peningkatan kepuasan kerja yang lebih optimal.



Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT X, dengan kontribusi sebesar 46,8%. Hal ini merujuk kepada upaya untuk meningkatkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan personal yang dapat menambah tingkat rasa puas dalam bekerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan indikator *work life balance*, manajemen disarankan untuk memberikan fleksibilitas waktu kerja, terutama bagi karyawan yang memiliki anak, mengingat indikator terendah adalah waktu untuk mengurus anak (skor 3,54). Selain itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja, manajemen perlu meningkatkan pengakuan terhadap kinerja karyawan, karena indikator ini memiliki skor terendah (4,26). Implikasi manajerial lainnya adalah mengadakan program bulanan seperti pemberian apresiasi terhadap karyawan terbaik atau pemberian insentif lebih kepada karyawan yang paling tepat waktu datang serta memajang foto mereka di madding Perusahaan sehingga bisa menjadi contoh buat karyawan lain atau bahwa bisa memotivasi secara eksplisit.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama dalam melakukan pengujian normalitas, data yang diuji tidak berdistribusi normal hal ini terjadi karena ketidakpahaman responden terhadap pertanyaan ketika mengisi. Hal ini terjadi karena terdapat kendala ketika mensosialisasikan cara mengisi kuesioner, Selain itu responden juga tidak fokus dalam mengisi dikarenakan padatnya jam kerja sehingga menyebabkan data tidak normal ketika diuji. Selain itu dalam penelitian kali ini menggunakan margin of error 10%, Hal ini karena terdapat beberapa kendala dalam mengumpulkan data karena ketika mengumpulkan data pada saat jam kerja sedangkan karyawan yang mengisi kuesioner memerlukan intensitas tinggi dan fokus tinggi dalam bekerja sedangkan kesalahan sangat mungkin terjadi. Selain itu 10% masi dalam batas normal dalam penelitian karena penelitian bertema sosial dan bukan Kesehatan.

Mengingat adanya keterbatasan dalam pengujian normalitas data pada penelitian ini yang dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pemahaman responden terhadap kuesioner serta kendala dalam proses penyebarannya penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan sosialisasi instrumen secara lebih sistematis dan interaktif. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui pengarahan langsung atau media penjelasan digital yang memudahkan pemahaman responden, sehingga kesalahan pengisian dapat diminimalkan. Selain itu, penyesuaian waktu distribusi kuesioner juga perlu diperhatikan, mengingat jam kerja responden yang padat dapat memengaruhi konsentrasi dan ketelitian mereka dalam menjawab. Mengatur pengisian kuesioner di luar jam kerja utama atau pada waktu istirahat menjadi strategi yang layak dipertimbangkan agar kualitas data yang diperoleh lebih optimal. Terkait margin of error sebesar 10% yang digunakan dalam penelitian ini, meskipun masih dapat diterima dalam konteks studi sosial, upaya untuk menurunkannya melalui perluasan jumlah responden dan peningkatan cakupan sampling akan sangat berkontribusi terhadap validitas eksternal temuan. Strategi tersebut juga memungkinkan peneliti menghasilkan generalisasi yang lebih kuat terhadap populasi sasaran. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, diharapkan penelitian lanjutan dapat memperoleh data yang lebih representatif dan akurat, serta menghasilkan kontribusi teoretis dan praktis yang semakin kuat dalam pengembangan kajian mengenai keseimbangan kerja dan kepuasan kerja karyawan, khususnya di sektor industri pengolahan.



Daftar Pustaka

- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work–life balance and job satisfaction: Moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240–271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086.
- Dewi Shabrina, I. Z. R. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani. *Jurnal Psikologi*, 8, 27–32.
- Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan. (n.d.). Kementan tingkatkan peran dalam pengelolaan sarang burung walet. <https://ditjenpkih.pertanian.go.id/berita/2277-kementan-tingkatkan-peran-dalam-pengelolaan-sarang-burung-walet#>
- Indrian, E., Mulyana, H. D., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja: Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya. *Journal Intelektual*, 2(1), 27-37.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 84–96. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). Work-life balance, employee engagement, job satisfaction, and Indonesian employees' performance. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>
- Taufik, R. A. F., & Aliddin, L. A. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Plaza Inn Kendari. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 171–176.
- Udin, U. (2023). The impact of work-life balance on employee performance: Mediating role of affective commitment and job satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Yusof, H. M., Anvari, R., Fei, G. C., & Rahman, R. H. B. A. (2025). Balancing Acts Between Fostering Employee Wellbeing Through Leadership in Entrepreneurial Ventures. In *Leveraging Human Capital in Entrepreneurial Strategies* (pp. 147-182). IGI Global Scientific Publishing.