



**HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN  
KERJA PADA KARYAWAN BANK BJB KC S PARMAN**

**Baehaki Hazami<sup>1</sup>, Setyo Riyanto<sup>2</sup>**

Economic and Business Faculty Student – Universitas Mercu Buana, Jakarta Indonesia<sup>12</sup>  
Email by.hazami@gmail.com<sup>1</sup>, setyo.riyanto@mercubuana.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak**

Diterima:  
**30 Juni 2022**  
Direvisi:  
**5 Juli 2022**  
Disetujui:  
**14 Juli 2022**

*Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal-hal lain di luar pekerjaan. Organisasi tempat karyawan bekerja perlu menganalisis keseimbangan kehidupan kerja untuk mencapai kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai cerminan emosional karyawan menikmati dan mencintai pekerjaannya untuk mendukung tujuan organisasi. Organisasi perlu memahami pengembangan karyawan untuk mengantisipasi hal-hal yang dapat menghambat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *work-life balance*. Perubahan jam kerja pegawai Bank BJB KC S Parman yang sebelumnya memiliki *Work From Home* (WFH) dan saat ini sepenuhnya *Work From Office* (WFO) sangat mempengaruhi gaya hidup pegawai dan hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, dimana populasi penelitian ini berjumlah 61 orang dengan jumlah sampel 45 orang atau 73,77% dari populasi. Analisis menggunakan uji statistik regresi linier sederhana dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pegawai Bank BJB KC S Parman  $F(9,17382) > Sig F(0,00414)$  yang menunjukkan bahwa Semakin tinggi *work life balance* maka akan menyebabkan kepuasan kerja semakin tinggi. *Work life balance* memberikan kontribusi hubungan sebesar 17,583% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.

**Keywords: Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Jam Kerja, Karyawan**

**Abstract**

*Work life balance* adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan tanggung jawabnya yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal-hal lain di luar pekerjaan. Organisasi tempat bekerja karyawan perlu menganalisis *work-life balance* agar tercapai kepuasan kerja.. Kepuasan kerja sebagai cermin emosional karyawan menikmati dan mencintai pekerjaannya untuk mendukung tujuan organisasi. Organisasi perlu memahami perkembangan karyawan agar dapat mengantisipasi hal-hal yang dapat menghambat kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh *work-life balance*. Perubahan jam kerja pada karyawan Bank BJB KC S Parman yang sebelumnya terdapat *Work From Home* (WFH) dan saat ini sepenuhnya *Work From Office* (WFO) sangat berpengaruh pada pola hidup karyawan dan hal ini akan mempengaruhi kepuasaan kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, dimana populasi penelitian ini berjumlah 61 orang dengan ukuran sampel sebesar 45 orang atau sebesar 73,77% dari populasi. Analisis menggunakan uji statistik regresi linier sederhana dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BJB KC S Parman  $F(9,17382) > Sig F(0,00414)$ , yang menunjukan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan menyebabkan kepuasan kerja akan semakin tinggi *Work life balance* memberikan kontribusi hubungan sebesar 17,583% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang belum terliput dalam penelitian ini.

**Keywords: Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Jam Kerja, Karyawan**

## PENDAHULUAN

Pada masa pandemic covid 19 hampir seluruh perusahaan memberlakukan Work From Home (WFH) kepada karyawannya, bagi sebagian perusahaan terutama bidang jasa hal ini cukup membuat kinerja karyawannya kurang optimal sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada era new normal ini perusahaan-perusahaan mencoba untuk bangkit kembali untuk mencapai kinerja yang optimal, oleh karena kebijakan Work From Home (WFH) sudah mulai berkurang, bahkan beberapa perusahaan sudah menerapkan Work From Office (WFO) sudah hampir 100% kepada karyawannya (Muchlis, n.d.). Hal ini berpengaruh kepada pola hidup dari karyawan dimana sudah terbiasa bekerja di rumah dengan waktu yang flexisibilitas dengan bekerja di kantor dengan waktu dan tempat yang sudah ditentukan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat bagi karyawan dengan adanya kepuasan kerja karyawan lebih temotivasi dan mengelaurkan seluruh kemampuannya untuk pekerjaannya sehingga berdampak positif bagi perusahaan (Setiawan, 2017). Karyawan yang puas cenderung lebih sering hadir di kantor, memiliki kinerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasi (Robbins & Coulter, 2010) (Ghinayati Rodhiyatu Aliya; Romat Saragih, 2020). .Bahagia atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja dan juga disebut kepuasan kerja (Ariati, 2017).

Work life balance adalah bagaimana seseorang mampu menyeimbangkan tanggung jawabnya yang berhubungan dengan pekerjaan dan hal-hal lain di luar pekerjaan. Work life balance (WLB) menjadi sangat krusial dan dapat mengganggu kinerja karyawan bahkan menjadi pemicu niat turnover di banyak industry (Firdaus, 2022). Kondisi ini kemudian menjadi perhatian para ahli untuk memeriksa karyawan WLB dan Work Interference with Personal Life (WIPL) (Setyo Riyanto\*, Eny Ariyanto, Lukertina, 2019). Menurut (Aliya & Saragih, 2020) bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya.

Keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu menjalankan program kerja yang lebih memperhatikan work-life balance para karyawannya seperti meminimalisir tingkat ketidakhadiran karyawan (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk yang biasa disebut bank bjb adalah salah satu bank terbesar di Indonesia dengan total asset sebesar 158,4 Triliun dan mempunyai jaringan 65 Kantor Cabang dan 874 Kantor Cabang Pembantu dengan total pegawai 8,565 orang pada tahun 2021 (www.bankbjb.co.id)

Bank bjb Kantor Cabang S Parman adalah salah satu jaringan bank bjb yang berada di wilayah Jakarta Barat dengan total 61 Karyawan. Saat ini bank bjb KC S Parman sudah menerapkan 100% Work From Office (WFO) kepada seluruh karyawannya. Perubahan pola jam kerja dari seminggu 2 hari WFH 3 hari WFO menjadi sepenuhnya WFO ditambah lagi pekerjaan lembur di hari kerja maupun hari libur membuat karyawana harus mengubah pola hidupnya dan membagi pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Rarung et al., 2022). Apakah perubahan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang hal tersebut.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan uji statistik anova regresi linear sederhana dimana work-life balance sebagai variabel independent dan kepuasan kerja sebagai variabel dependent (Satria, 2020). Analisis regresi membicarakan bentuk hubungan atau fungsi antara dua variabel atau lebih (Herlina, 2019). Perlu ditekankan bahwa dalam bentuk hubungan tersebut terdapat sebuah variabel tak bebas Y, dengan sekurang-kurangnya sebuah variabel bebas X. Untuk mendapatkan bentuk hubungan yang sesuai antara variabel bebas X dengan variabel tak bebas Y maka kedua variabel tersebut harus dinyatakan dalam nilai yang terukur atau kuantitatif sekurang-kurangnya dengan skala interval (A MUSDALIFA, 2013).

Menurut Suharsimi Arikunto (2006:130) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BJB Kantor Cabang S Parman Jakarta Barat dengan Populasi 61 orang dengan jumlah koresponden berjumlah 45 orang atau sekitar 73,77% dari total populasi. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan dinamakan penelitian sampel apabila peneliti untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Nurikasari et al., 2016).

Analisis varians (Anova) adalah suatu metode analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi, dalam literatur Indonesia metode ini dikenal dengan berbagai nama lain, seperti analisis ragam, sidik ragam, dan analisis varians (Anggaimi et al., 2018). Ia merupakan pengembangan dari masalah Behrens-Fisher, sehingga uji-F juga dipakai dalam pengambilan keputusan (Wahyudi David dan Aurino R A Djamaris, 2018). Sehingga  $F > \text{sigh } F$  menunjukkan hubungan yang signifikan antara dua variable (Delecta, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Profil responden dengan jumlah sampel  $n = 45$  orang pada kantor PT. BJB sebagian besar berjenis kelamin Laki-laki (64%), mayoritas memiliki berlatar pendidikan S1 (59,5%), D3 atau SMA sebesar 37,8% dan hanya 1 orang (2,7%) berlatar pendidikan S2. Usia termuda adalah 23 tahun dan tertua adalah 53 tahun, dimana sebagian besar (55,6%) berusia lebih dari 30 – 40 tahun, sedangkan kedua terbanyak (37,8%) berusia 25 – 30 tahun. Mereka paling lama bekerja 12 tahun di kantor tersebut, mayoritas telah bekerja selama 5 – 10 tahun (55,6%), sepertiga sisanya yang bekerja di bawah 5 tahun sebanyak 14 orang (31,1%), sedangkan karyawan yang termasuk “senior” terdapat 6 orang atau 13,3%.

Dalam komponen variabel work-life balance yang memiliki skor terbesar (3,4) terjadi pada pernyataan ke-6 (Saya dapat mengatur agar kegiatan pribadi tidak bentrok dengan pekerjaan), merupakan salah-satu pengakuan positif karyawan bahwa dirinya telah mampu menyeimbangkan antara kepentingan pribadi dan pekerjaan (Luthans, 2006). Hal serupa juga terjadi pada pernyataan ke-7 (saya selalu memprioritaskan pekerjaan daripada kegiatan pribadi). Pada variabel bebas (work-life balance) pernyataan ke-9, dengan skor rata-rata 2,4 menunjukkan bahwa kegiatan pribadi hanya sekedar menghabiskan waktu adalah benar. Hal ini perlu diteliti lebih lanjut (Fapohunda, 2014).

Komponen pernyataan tentang kepuasan kerja dengan skor rata-rata terbesar (3,4) terjadi pada pernyataan ke-8 (Gaji/Upah yang diberikan sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya), menjadi salah satu kelebihan organisasi dalam memberikan kompensasi kepada SDM-nya. Diikuti dengan skor rata-rata terbesar kedua (Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan) dapat dijadikan salah satu indikator bahwa organisasi memberikan kemudahan dan dukungan kepada karyawan untuk bekerja lebih optimal.

### **A. Hasil Uji Statistik**

H1 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja

H0 : Terdapat hubungan signifikan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,41932
R Square	0,17583
Adjusted R Square	0,15667
Standard Error	2,99429
Observations	45

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	82,25024	82,25024	9,17382	0,00414
Residual	43	385,52754	8,96576		
Total	44	467,77778			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	14,07034	5,68044	2,47698	0,01726	2,61465	25,52603	2,61465	25,52603
X Variable 1	0,55408	0,18294	3,02883	0,00414	0,18516	0,92301	0,18516	0,92301

Hasil uji statistik adalah  $F(9,17382) > \text{Sig } F(0,00414)$  yang menunjukkan bahwa  $H_1$  ditolak sehingga  $H_0$  diterima, maka terdapat hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. Tingkat hubungan (Multiple-R) termasuk dalam berkorelasi rendah (0,41932), dimana hanya 0.17583 atau 17,583% dari variabel bebas (Work-Life Balance) mempengaruhi Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya lebih banyak dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini (82,417%).

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan terdapat hubungan yang positif antara work-life balance dengan kepuasan kerja, yang dapat diartikan bahwa dengan perubahan jam kerja dari sebagian WFH menjadi sepenuhnya WFO, karyawan masih dapat membagi antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya. Selain itu beberapa faktor lain yang mungkin berpengaruh kepada kepuasan kerja adalah kompensasi dan fasilitas yang diterima oleh karyawan (hal ini perlu penelitian lebih lanjut).

### DAFTAR PUSTAKA

- A MUSDALIFA, A. M. (2013). *Estimasi Parameter Distribusi Weibull dengan Transformasi Model Regresi Menggunakan Metode Kuadrat Terkecil Linier*. Universitas Hasanuddin.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Anggainsi, D., Fikri, M., & Setiawan, D. (2018). Pengaruh Evaluasi Tes Formatif Terhadap Hasil Belajar Matematika Ditinjau Dari Tingkat Kemandirian Belajar Mahasiswa Stt-Pln Jakarta Dengan Menggunakan Analisis Varian Anova. *KILAT*, 7(2).
- Ariati, J. (2017). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektive) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.

- Fapohunda, T. M. (2014). An exploration of the effects of work life balance on productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 71–89.
- Firdaus, M. W. (2022). *Pengaruh work-life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada di Masa Pandemi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Herlina, V. (2019). *Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Muchlis, M. (n.d.). PERAN BANK SYARIAH SEBAGAI PENOPANG EKONOMI DI MASA NEW NORMAL. *PROBLEMATIKA EKONOMI DAN PANDEMI COVID-19*.
- Nurikasari, F., Bakar, A., & Hariani, L. S. (2016). Pengaruh pendidikan kewirausahaan, kreativitas, dan motivasi berwirausaha terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa pendidikan ekonomi universitas kanjuruhan Malang. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 1(2).
- Rarung, N., Maramis, J. B., Saerang, D. P. E., Dotulong, L. O. H., & Soepeno, D. (2022). MAKNA WORK FROM HOME PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Fenomenologi pada Pegawai Negeri Sipil Kanwil DJKN Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2).
- Satria, V. S. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention pada PT. Salaki Summa Sejahtera/Verdisen Satria/28150266/Pembimbing: Hendratmoko*.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2).
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)