

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT TIRTA INVESTAMA BANDUNG

The Influence Of Work Life Balance And Corporate Culture On Employee Job Satisfaction At PT Tirta Investama Bandung

Rizka Dwi Pratiwi¹, Anita Sylvianita²

^{1,2} Universitas Telkom, Bandung

rizkadwipratiwi@student.telkomuniversity.ac.id¹, anitasylvianita@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama Bandung.

Teknik pengumpulan data menggunakan alat bantu kuesioner dengan skala pengukuran likert yang disebar kepada 30 responden yang merupakan karyawan PT Tirta Investama Bandung. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Non Probability Sampling*, adapun teknik analisisnya yaitu menggunakan analisis deskriptif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperoleh hasil persentase sebesar 82% dan masuk ke dalam kategori baik, *work life balance* memperoleh hasil sebesar 95% dan masuk ke dalam kategori sangat baik, serta budaya perusahaan memperoleh hasil sebesar 85% dan masuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan uji hipotesis bahwa *work life balance* dan budaya perusahaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama Bandung. Secara parsial *work life balance* dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama Bandung.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Budaya Perusahaan, Kepuasan Kerja

Abstract

Human resources are resources that play an important role in achieving the company's goals. Good management of human resources will have a positive impact for the company. This research was conducted to determine the influence of work life balance and company culture on employee job satisfaction at PT Tirta Investama Bandung.

Data collection techniques using questionnaire tools with likert measurement scale distributed to 30 respondents who are employees of PT Tirta Investama Bandung. Sampling technique using Non Probability Sampling method, the analysis technique is using descriptive analysis. The analysis used in this study is using SPSS version 23.

The results showed that job satisfaction gained a percentage of 82% and fall into the good category, work life balance obtained a result of 95% and entered into the category of excellent, as well as the company culture obtained a result of 85% and entered into the category of excellent. Based on the hypothesis test that work life balance and corporate culture simultaneously have a significant effect on employee satisfaction at PT Tirta Investama Bandung. Partial work life balance and corporate culture have a significant effect on employee job satisfaction at PT Tirta Investama Bandung.

Keywords: *Work Life Balance, Corporate Culture, Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berperan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Menurut [1] Sumber daya manusia adalah sumber daya yang ada dalam organisasi dan sangat penting untuk keberhasilan pencapaian tujuan. PT Tirta Investama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang industri air mineral dalam kemasan. Sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang pendistribusian air mineral, perusahaan ini sangat memperhatikan proses produksinya dan kualitasnya untuk memberikan kepuasan kepada konsumen, maka dari itu di butuhkan sumber daya manusia yang sangat kompeten.

Selain memperhatikan kepuasan konsumen, perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan aset penting untuk perusahaan agar dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan bagian yang penting bagi kesuksesan suatu perusahaan karena kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut [2] Indeks kepuasan kerja dapat diukur dari kedisiplinan karyawan, moral kerja, dan *turnover*. Jika kurang tercapainya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Berdasarkan Tabel 1.2 Pra Survey mengenai variable kepuasan kerja mengenai jumlah kerja dan waktu di luar pekerjaan mendapatkan hasil persentase 53%. Terkait hal tersebut kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama masih belum optimal karena waktu yang dimiliki oleh karyawan terbatas oleh jam kerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah perusahaan harus menciptakan *work life balance* kepada seluruh karyawan. Menurut [3] *work life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan yaitu dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama pentingnya. Dimana *work life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Selain *work life balance* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu budaya perusahaan. Untuk menciptakan Sumber Daya yang disiplin, memiliki integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas maka dibutuhkan Budaya Perusahaan (Organisasi) agar menjadi sebuah tuntutan bagi karyawan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut [4] menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mewujudkan segala bentuk aspirasi dan juga keinginan karyawan itu sendiri, dengan hal ini maka budaya perusahaan akan menciptakan kepuasan karyawan dan menjadi sumber motivasi kerja yang kuat bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini, maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana penerapan *work life balance* pada karyawan PT Tirta Investama Bandung?
- b. Bagaimana penerapan budaya perusahaan pada karyawan PT Tirta Investama Bandung?
- c. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama Bandung?
- d. Apakah *work life balance* dan budaya perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama Bandung?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut [5] Weather dan Davis dalam Hanggraeni (2012:4) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang berusaha untuk mendorong orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi pada realisasi rencana strategis organisasi.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ciri pribadi seseorang, sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berda-beda dan selaras dengan system nilai-nilai yang berlaku pada pribadi seseorang tersebut [6].

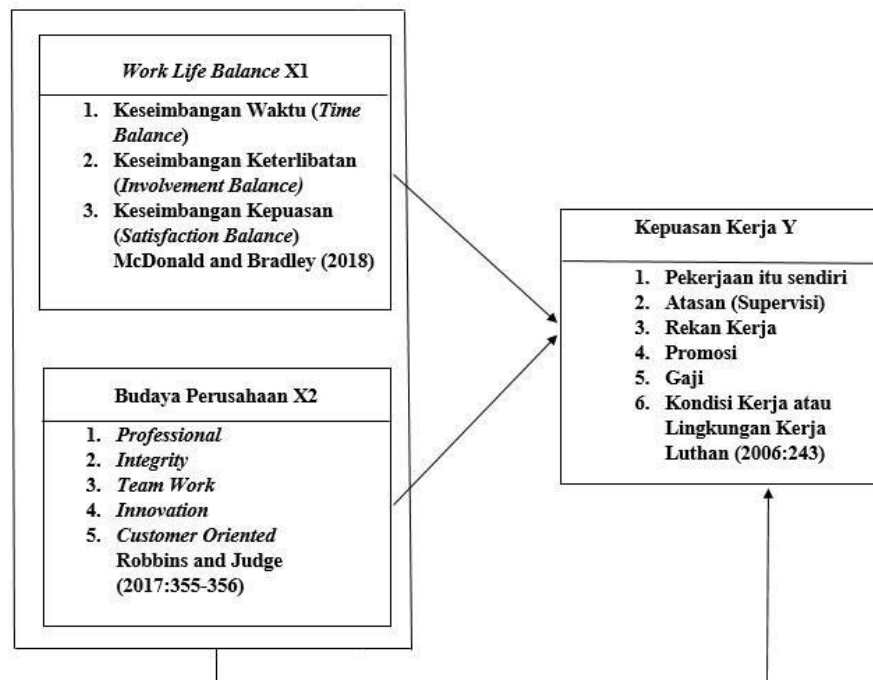
c. Work Life Balance

Work life balance adalah tentang menemukan yang benar keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, dan tentang perasaan nyaman dengan komitmen kerja dan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja pada dasarnya adalah keseimbangan antara ketiganya komponen, yaitu, pekerjaan berbayar, pekerjaan tidak berbayar dan waktu pribadi [7].

d. Budaya Perusahaan

[8] Menjelaskan bahwa budaya organisasi telah menjadi pedoman bagi setiap elemen organisasi perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan, yang pada akhirnya mengarah pada disiplin yang ketat, integritas yang tinggi, bertanggung jawab pada pekerjaan, serta intelektual dan soft skill.

e. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini bahwa “Terdapat Pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Tirta Investama Bandung”.

1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan jenis deskriptif kausal. Skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti dengan skala *likert* dengan populasi 125 dengan sampel 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan peneliti analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

2. Hasil dan Pembahasan

2.1 Analisis Deskriptif

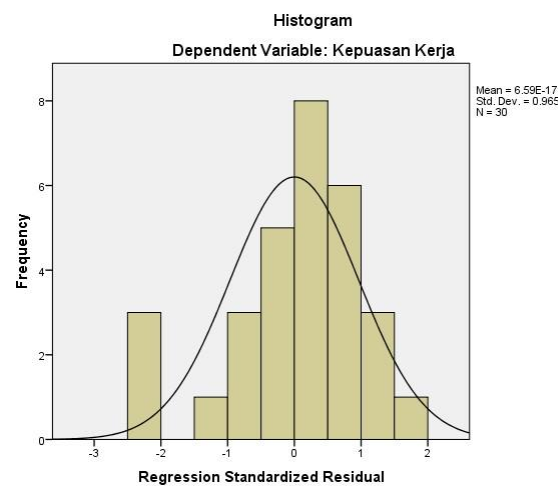
Tabel 1 Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	76%	Cukup Baik
Budaya Perusahaan	88%	Sangat Baik
Kepuasan Kerja	82%	Baik

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS,2021

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) termasuk ke dalam kategori Cukup Baik dengan nilai persentase sebesar 76%. Variabel Budaya Perusahaan (X2) termasuk ke dalam kategori Sangat Baik dengan nilai persentase sebesar 88%. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y) termasuk ke dalam kategori Baik dengan nilai persentase sebesar 82%.

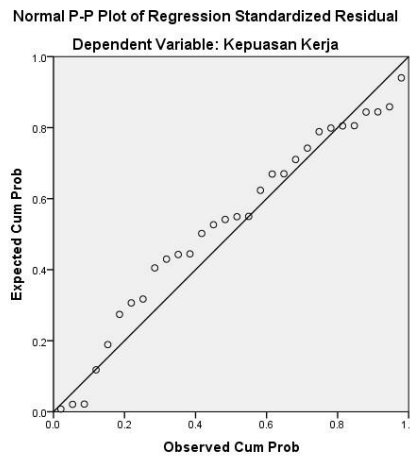
2.2 Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 2 diatas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau miring ke kiri.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Gambar 3 diatas memberikan interprestasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan gambar tersebut dan kriteria pengambilan keputusan maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji statistik Kolmogrov Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

TABEL 2
KOLOMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87373948
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.099
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,172 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

2.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

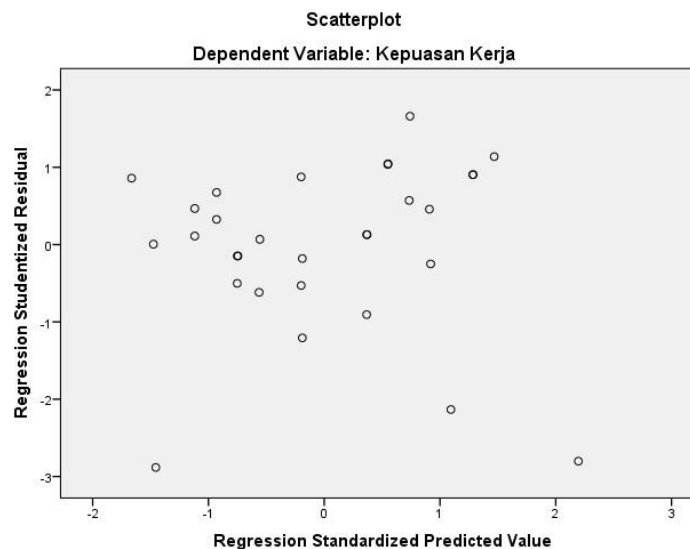
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.504	11..377		.260	.797		
	Work Life Balance	.571	.252	.343	2.269	.030	.940	1.064
	Budaya Perusahaan	.587	.139	.639	4.224	.000	.940	1.064

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 atau sebesar 1.064 dan Tolerance > 0,1 atau sebesar 0.260 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Diagram Pencar (Scatterplot)

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Pada Gambar 4.8 dapat dilihat bahwa diagram scatterplot tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Bebas (*Work Life Balance* dan Budaya Perusahaan) terhadap Variabel Terikat (Kepuasan Kerja) yang dilakukan pada

30 responden pada karyawan operator PT Tirta Investama.

Tabel 4
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.504	11.377	
	<i>Work Life Balance</i> X1	.571	.252	.343
	Budaya Perusahaan X2	.587	.139	.639

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.6 hasil regresi linier berganda diatas, maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3.504 + 0.571 X1 + 0.587 X2$$

Pada persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstanta menunjukkan angka 3.504. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan *work life balance* dan budaya perusahaan. Koefisien regresi pada variabel *work life balance* sebesar 0.571 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel *work life balance* sebesar satu satuan, maka nilai dari variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.571. Koefisien regresi pada variabel budaya perusahaan sebesar 0.587 menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan variabel budaya perusahaan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.587.

4.3 Uji Hipotesis

a. Hasil Signifikan Parsial Uji t

1) Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai $t_{hitung}(2,269) > t_{tabel}(2,042)$ dan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Work Life Balance* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2) Variabel Budaya Perusahaan (X2) memiliki nilai $t_{hitung}(4,224) > t_{tabel}(2,051)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Perusahaan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Hasil Signifikan Simultan Uji F

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.791	2	190.395	12.498	.000 ^b
	Residual	411.336	27	15.235		
	Total	792.127	29			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS,2021

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 9.732 dengan tingkat signifikansi 0,001. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan tersebut didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.498 > 3,35$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Variabel Independen yang terdiri dari *Work*

Life Balance dan Budaya Perusahaan bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Tirta Investama.

4.4 Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567 ^a	.321	.271	2.978	1.673

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,567 dan R Square (R²) adalah 0,321. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *Work Life Balance* dan Budaya perusahaan terhadap Kepuasan Kerja secara simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,567)^2 \times 100\% = 32\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 32%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yang terdiri dari *Work Life Balance* dan Budaya Perusahaan terhadap Variabel Dependen yaitu Kepuasan Kerja adalah sebesar 32% sedangkan sisanya 68% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai variabel, budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tirta Investama Bandung, dapat diberikan kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Work Life Balance* pada karyawan PT Tirta Investama Bandung termasuk ke dalam kategori Cukup Baik.
- Budaya perusahaan pada karyawan PT Tirta Investama Bandung termasuk ke dalam kategori Sangat Baik.
- Kepuasan kerja pada karyawan PT Tirta Investama Bandung termasuk ke dalam kategori Baik
- Secara simultan, *work life balance* dan budaya perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama Bandung.
- Secara parsial, *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tirta Investama, budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Tirta Investama.

Referensi

- [1] Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 114.
- [2] Endeka, R. F. (2020). *Work life Balance* dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*.

- [3] Lockwood, N. (2016). *Work Life Balance Challenges and Solutions. SHRM Journal*, 1-10.
- [4] Heryanda, D. d. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen*, 115.
- [5] Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 4.
- [6] Tirtayasa, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *MANEGGIO*, 125.
- [7] Shantha. (2019). *The Impact of Work Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka. Research gate*.
- [8] Kisanaldy. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 1