

# Analisis worklife balance

*by Uki Yonda*

---

**Submission date:** 22-Sep-2019 09:13PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 1178001189

**File name:** 64-Article\_Text-158-2-10-20181112.pdf (177.97K)

**Word count:** 5186

**Character count:** 34033

## ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG

Uki Yonda Asepta

Dosen Universitas Ma Chung Malang

Sekar Harumi Putri Maruno

Alumni Universitas Machung

### ABSTRAK

Karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan di dalam organisasi tidak lepas dari pengembangan karir, dan work-life balance. Penelitian ini dilakukan untuk mengestimasi pengaruh Work-life balance dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarluaskan kepada 30 responden karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sensus. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work-life balance dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial, work-life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, akan tetapi dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah work-life balance.

*Kata-kata Kunci:* work-life balance, pengembangan karir, kepuasan kerja karyawan, organisasi

### ABSTRACT

Employee is an asset to the company. Employees have a very important role for companies to achieve corporate goals. To keep employee performance to remain productive then it is necessary. Job satisfaction of an employee within the organization can't be separated from career development, and work life balance. This research was conducted to determine the effect of Work-life Balance and Career Development on Job Satisfaction. This type of research uses a causal quantitative method. The data used for the research is primary data obtained from questionnaires distributed to 30 respondents employees of PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. The sampling technique used was the census. Data analysis method used is multiple linear regression. The results of research indicate that Work-Life Balance and Career Development affect simultaneously to Employee Satisfaction. Partially, work life balance significantly to employee job satisfaction. Career development has a significant effect on employee job satisfaction, will be falling again. The most dominant effect on employee job satisfaction is the work balance.

*Keywords:* work-life balance, career development, job satisfaction, organization

### PENDAHULUAN

Karyawan merupakan sebuah aset bagi perusahaan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Untuk tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai, yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditemukannya oleh perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif maka perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan

berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu halus jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Kepuasan kerja seorang karyawan di dalam organisasi tidak lepas dari pengembangan karir, dan *work-life balance*. Keseimbangan antara *kehidupan pribadi* dan *kehidupan kerja* tersebut disebut dengan *work-life balance*. Menurut Lockwood (2003) *Work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan di mana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. *Work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilhan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan *work-life balance* adalah tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan di mana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja.

Pada umumnya jam kerja karyawan adalah 8 jam dalam sehari. Namun *deadline* tugas yang diberikan oleh perusahaan menyebabkan karyawan harus berkerja lebih dari 8 jam dalam sehari, sehingga karyawan harus menggunakan jam lembur (*overtime*) untuk menyelesaikannya. Pekerja dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal akan tetapi terkadang perusahaan mengesampingkan keseimbangan *kehidupan-kerja* karyawan yang ditakutannya untuk perusahaan seperti misalnya target penyelesaian tugas yang mendesak sehingga terkadang harus kerja lembur (*overtime*), rapat kerja hingga larut malam, serta perjalanan bisnis ke luar kota yang akhirnya membuat kebutuhan dengan keluarga, lingkungan maupun pemenuhan untuk pribadi jadi terganggu. Sering kali perusahaan memberikan jumlah tugas atau pekerjaan yang berlebihan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang individu mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadinya dan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa *work-life balance* pada suatu perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawannya agar kepuasan kerja pada karyawan tetap terjaga.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho & Kunartinah, 2012).

Dikutip dari Jobstreet (2014) Badan Pusat Statistik Nasional Indonesia melakukan survei terhadap penganguran yang ada di Indonesia bahwa jumlah penganguran di negeri ini berkisar di angka 7,2 juta. Adapun sebesar 85% responden

dari survei mengaku kalau mereka tidak memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Meskipun hasil penelitian oleh Redwood (2009) di Inggris mengemukakan bahwa perusahaan yang mengusahakan karyawan untuk memiliki *work-life balance* akan menghasilkan pendapatan tahunan 20% lebih baik daripada perusahaan yang tidak mendorong keseimbangan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. 60% responden mengaku tidak memiliki pengembangan karir, 54% disebabkan karena karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakangnya, 53% menyatakan bahwa karyawan tidak puas dengan karakter atasannya.

Dikutip dari selular.id (2016) yang merilis hasil analisis tingkat kepuasan karyawan perusahaan telekomunikasi di Indonesia terhadap gaji dan tunjangan mereka dengan membandingkan sepuluh sampel perusahaan telekomunikasi (Telkom, Telkomsel, Indosat, XL Axiata, Smartfren, Telkom Akses, Huawei, Telkom Sigma, Ericsson dan Biznet). Dari kesepuluh perusahaan telekomunikasi Telkomsel menempati posisi teratas dengan tingkat kepuasan karyawan yaitu sebesar (3,9), menyusul di belakangnya adalah Ericsson (3,8), Telkom (3,7), XL (3,6), Biznet (3,5), Indosat (3,3), diikuti oleh Smartfren, Huawei, dan Telkom Sigma yang sama-sama mendapatkan rating 3,2 serta Telkom Akses dengan rating 3,1.

PT. Telkomsel,Tbk adalah perusahaan unggulan yang bergerak dibidang Telekomunikasi selular dan merupakan perusahaan milik BUMN PT. Telkomsel,Tbk memiliki konsumen yang cukup banyak dan mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Untuk mempertahankan posisi PT. Telkomsel,Tbk dalam persaingan global perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi lainnya, karyawan PT. Telkomsel,Tbk diuntut untuk profesional dan harus bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Tuntutan dari pekerjaan tersebut membuat karyawan perusahaan harus pandai menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan PT. Telkomsel,Tbk.

PT. Telkomsel,Tbk menerapkan *work-life balance* dengan memberikan fasilitas seperti mushola untuk karyawan beragama muslim menjalankan ibadah dan *prayer* bagi karyawan untuk seligan ketika karyawan merasa jemu, serta memberikan makan siang bagi karyawan. Dari uraian latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan mengangkat suatu topik tentang "Analisis Pengaruh *Work-life balance* dan

## Penelitian Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja PT. Telkomsel,Tbk,Tbk Branch Malang"

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah *Work-life balance* berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel,Tbk,Tbk Branch Malang.
2. Menganalisis apakah pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel,Tbk,Tbk Branch Malang.

### LANDASAN TEORI

#### *Work-life balance*

Menurut Lockwood (2003) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua sifatnya dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* dalam pandangan karyawan adalah pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga. Menurut Greenhaus *et al.* (2003) keseimbangan kehidupan-kerja adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama-sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Indikator-indikator untuk mengakur keseimbangan kehidupan-kerja menurut McDonald dan Bradley (2005) yaitu;

#### 1. Keseimbangan waktu

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga (Ramadhan, 2012). Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat anda lakukan untuk menyeimbangkan waktu anda untuk kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika dapat menyeimbangkan waktu diharapkan hasilnya adalah konsentrasi anda akan meningkat, organisasi waktu anda akan lebih baik, produktifitas akan meningkat dan yang terpenting tingkat stress anda akan berkurang.

#### 2. Keseimbangan keterlibatan

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan. Keseimbangan keterlibatan adalah karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya. Contohnya waktu karyawan dibebaskan selama 8 jam setiap hariya di kantor dan tersisa 5 jam untuk keluarga, apabila selama 5 jam tersebut karyawan dapat menikmati waktu dan terlibat secara fisik dan emosional dalam kegiatan sosialnya, maka keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

#### 3. Keseimbangan kepuasan

Berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan adalah kepuasan dari diri sendiri yang timbul apabila karyawan menganggap apa yang dilaksananya selama ini cukup baik dan dapat mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas yang diselesaikan.

#### Pengembangan Karir

Menurut Samsudin (2006) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Nawawi (2005) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang dicapainya selama masa kehidupannya. Menurut Hardoko (2001) karir adalah semua pekerjaan jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

Indikator-Indikator pengembangan karir menurut Wahyudi (2002), diantaranya:

1. Penilaian dan Evaluasi: penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan pengembangan karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.
2. Prestasi Kerja: kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir karyawan.
3. Latar Belakang Pendidikan: latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratannya dan kemampuan karyawan.
4. Pelatihan yang telah diikuti: pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Pengalaman Kerja: pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.
6. Kesetiaan pada Perusahaan: kesetiaan pada perusahaan dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.

#### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan diaraksa sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dalam pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah. Menurut Suwatsos (2001) Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multidimensional* (banyak dimensi), ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan Husein (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan pekerjaannya. Siagian (2005) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangsih penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program perkenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja, situasi lingkungan berakibat pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2007):

a. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan diatasnya dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tangguhan jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan unik pekerjaan yang menarik.

c. Kepuasan terhadap Sikap Atasan

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki

hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan pegawai, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan pegawai.

d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Bagi kebutuhan pegawai, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

e. Kepuasan terhadap Promosi

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dan masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2009). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

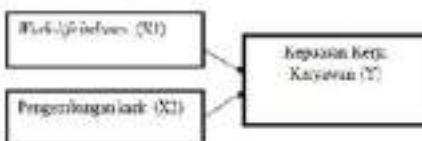
H1: *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

H2: Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis ini berasarkan penelitian terdahulu Ganaputi & Gilang (2016) yang menyatakan bahwa *work-life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan kerja yang berpengaruh secara parsial dan simultan. Dan berdasarkan penelitian terdahulu oleh Putri dan Kasumastuti (2014) dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Direktorat Human Resource Development di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero)" yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai tetap Direktorat Human Resource Development di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero).

**Model Penelitian**

Berikut adalah model penelitian dalam penelitian ini, variabel X1 (*work-life balance*) dan X2 (pengembangan karir) berpengaruh terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan).



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Sedangkan jenis penelitiannya ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif adalah merupakan penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab akibat. Menurut Husein (2012) desain kausal digunakan untuk mengukur kuat hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2011) variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadikan sebuah perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat biasanya dinotasikan dengan simbol X. (X1) *work-life balance* dan (X2) pengembangan karir.

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus topik penelitian, disimbolkan dengan (Y) yaitu kepuasan kerja.

Berikut merupakan tabel dari variabel dan definisi operasional variabel.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Total 1. Definisi Operasional	
		Dimensi Operasional	Indikator
Kerja keras	Kerja keras berarti kerja yang dilakukan dengan waktu panjang, jumlah kerja yang besar dan berat, serta dapat memberi hasil yang tidak menyenangkan	Kerja keras berat dan lama	Menurut Wijaya & Sulisty (2007)
Pengembangan karir	Pengembangan karir adalah pertumbuhan dalam karir seorang individu dalam jangka waktu yang panjang, yang ditunjukkan oleh pencapaian dalam karir Ganesan et al. (2012)	1. Desain kerja 2. Kerja keras 3. Kerja berat 4. Kerja panjang 5. Kerja berat dan panjang	PT.Telkomsel Malang (2012)
Pengembangan karir	Pengembangan karir menurut Sugiyono (2011) menurut Ridwan (2010) menurut Arikunto (2006) menurut Djamarah (2010)	Pengembangan karir menurut Sugiyono (2011) menurut Ridwan (2010) menurut Arikunto (2006) menurut Djamarah (2010)	Menurut Ridwan (2010) 1. Karir 2. Karir 3. Karir 4. Karir 5. Karir 6. Karir 7. Karir 8. Karir 9. Karir 10. Karir 11. Karir 12. Karir 13. Karir 14. Karir 15. Karir 16. Karir 17. Karir 18. Karir 19. Karir 20. Karir 21. Karir 22. Karir 23. Karir 24. Karir 25. Karir 26. Karir 27. Karir 28. Karir 29. Karir 30. Karir 31. Karir 32. Karir 33. Karir 34. Karir 35. Karir 36. Karir 37. Karir 38. Karir 39. Karir 40. Karir 41. Karir 42. Karir 43. Karir 44. Karir 45. Karir 46. Karir 47. Karir 48. Karir 49. Karir 50. Karir 51. Karir 52. Karir 53. Karir 54. Karir 55. Karir 56. Karir 57. Karir 58. Karir 59. Karir 60. Karir 61. Karir 62. Karir 63. Karir 64. Karir 65. Karir 66. Karir 67. Karir 68. Karir 69. Karir 70. Karir 71. Karir 72. Karir 73. Karir 74. Karir 75. Karir 76. Karir 77. Karir 78. Karir 79. Karir 80. Karir 81. Karir 82. Karir 83. Karir 84. Karir 85. Karir 86. Karir 87. Karir 88. Karir 89. Karir 90. Karir 91. Karir 92. Karir 93. Karir 94. Karir 95. Karir 96. Karir 97. Karir 98. Karir 99. Karir 100. Karir 101. Karir 102. Karir 103. Karir 104. Karir 105. Karir 106. Karir 107. Karir 108. Karir 109. Karir 110. Karir 111. Karir 112. Karir 113. Karir 114. Karir 115. Karir 116. Karir 117. Karir 118. Karir 119. Karir 120. Karir 121. Karir 122. Karir 123. Karir 124. Karir 125. Karir 126. Karir 127. Karir 128. Karir 129. Karir 130. Karir 131. Karir 132. Karir 133. Karir 134. Karir 135. Karir 136. Karir 137. Karir 138. Karir 139. Karir 140. Karir 141. Karir 142. Karir 143. Karir 144. Karir 145. Karir 146. Karir 147. Karir 148. Karir 149. Karir 150. Karir 151. Karir 152. Karir 153. Karir 154. Karir 155. Karir 156. Karir 157. Karir 158. Karir 159. Karir 160. Karir 161. Karir 162. Karir 163. Karir 164. Karir 165. Karir 166. Karir 167. Karir 168. Karir 169. Karir 170. Karir 171. Karir 172. Karir 173. Karir 174. Karir 175. Karir 176. Karir 177. Karir 178. Karir 179. Karir 180. Karir 181. Karir 182. Karir 183. Karir 184. Karir 185. Karir 186. Karir 187. Karir 188. Karir 189. Karir 190. Karir 191. Karir 192. Karir 193. Karir 194. Karir 195. Karir 196. Karir 197. Karir 198. Karir 199. Karir 200. Karir 201. Karir 202. Karir 203. Karir 204. Karir 205. Karir 206. Karir 207. Karir 208. Karir 209. Karir 210. Karir 211. Karir 212. Karir 213. Karir 214. Karir 215. Karir 216. Karir 217. Karir 218. Karir 219. Karir 220. Karir 221. Karir 222. Karir 223. Karir 224. Karir 225. Karir 226. Karir 227. Karir 228. Karir 229. Karir 230. Karir 231. Karir 232. Karir 233. Karir 234. Karir 235. Karir 236. Karir 237. Karir 238. Karir 239. Karir 240. Karir 241. Karir 242. Karir 243. Karir 244. Karir 245. Karir 246. Karir 247. Karir 248. Karir 249. Karir 250. Karir 251. Karir 252. Karir 253. Karir 254. Karir 255. Karir 256. Karir 257. Karir 258. Karir 259. Karir 260. Karir 261. Karir 262. Karir 263. Karir 264. Karir 265. Karir 266. Karir 267. Karir 268. Karir 269. Karir 270. Karir 271. Karir 272. Karir 273. Karir 274. Karir 275. Karir 276. Karir 277. Karir 278. Karir 279. Karir 280. Karir 281. Karir 282. Karir 283. Karir 284. Karir 285. Karir 286. Karir 287. Karir 288. Karir 289. Karir 290. Karir 291. Karir 292. Karir 293. Karir 294. Karir 295. Karir 296. Karir 297. Karir 298. Karir 299. Karir 300. Karir 301. Karir 302. Karir 303. Karir 304. Karir 305. Karir 306. Karir 307. Karir 308. Karir 309. Karir 310. Karir 311. Karir 312. Karir 313. Karir 314. Karir 315. Karir 316. Karir 317. Karir 318. Karir 319. Karir 320. Karir 321. Karir 322. Karir 323. Karir 324. Karir 325. Karir 326. Karir 327. Karir 328. Karir 329. Karir 330. Karir 331. Karir 332. Karir 333. Karir 334. Karir 335. Karir 336. Karir 337. Karir 338. Karir 339. Karir 340. Karir 341. Karir 342. Karir 343. Karir 344. Karir 345. Karir 346. Karir 347. Karir 348. Karir 349. Karir 350. Karir 351. Karir 352. Karir 353. Karir 354. Karir 355. Karir 356. Karir 357. Karir 358. Karir 359. Karir 360. Karir 361. Karir 362. Karir 363. Karir 364. Karir 365. Karir 366. Karir 367. Karir 368. Karir 369. Karir 370. Karir 371. Karir 372. Karir 373. Karir 374. Karir 375. Karir 376. Karir 377. Karir 378. Karir 379. Karir 380. Karir 381. Karir 382. Karir 383. Karir 384. Karir 385. Karir 386. Karir 387. Karir 388. Karir 389. Karir 390. Karir 391. Karir 392. Karir 393. Karir 394. Karir 395. Karir 396. Karir 397. Karir 398. Karir 399. Karir 400. Karir 401. Karir 402. Karir 403. Karir 404. Karir 405. Karir 406. Karir 407. Karir 408. Karir 409. Karir 410. Karir 411. Karir 412. Karir 413. Karir 414. Karir 415. Karir 416. Karir 417. Karir 418. Karir 419. Karir 420. Karir 421. Karir 422. Karir 423. Karir 424. Karir 425. Karir 426. Karir 427. Karir 428. Karir 429. Karir 430. Karir 431. Karir 432. Karir 433. Karir 434. Karir 435. Karir 436. Karir 437. Karir 438. Karir 439. Karir 440. Karir 441. Karir 442. Karir 443. Karir 444. Karir 445. Karir 446. Karir 447. Karir 448. Karir 449. Karir 450. Karir 451. Karir 452. Karir 453. Karir 454. Karir 455. Karir 456. Karir 457. Karir 458. Karir 459. Karir 460. Karir 461. Karir 462. Karir 463. Karir 464. Karir 465. Karir 466. Karir 467. Karir 468. Karir 469. Karir 470. Karir 471. Karir 472. Karir 473. Karir 474. Karir 475. Karir 476. Karir 477. Karir 478. Karir 479. Karir 480. Karir 481. Karir 482. Karir 483. Karir 484. Karir 485. Karir 486. Karir 487. Karir 488. Karir 489. Karir 490. Karir 491. Karir 492. Karir 493. Karir 494. Karir 495. Karir 496. Karir 497. Karir 498. Karir 499. Karir 500. Karir 501. Karir 502. Karir 503. Karir 504. Karir 505. Karir 506. Karir 507. Karir 508. Karir 509. Karir 510. Karir 511. Karir 512. Karir 513. Karir 514. Karir 515. Karir 516. Karir 517. Karir 518. Karir 519. Karir 520. Karir 521. Karir 522. Karir 523. Karir 524. Karir 525. Karir 526. Karir 527. Karir 528. Karir 529. Karir 530. Karir 531. Karir 532. Karir 533. Karir 534. Karir 535. Karir 536. Karir 537. Karir 538. Karir 539. Karir 540. Karir 541. Karir 542. Karir 543. Karir 544. Karir 545. Karir 546. Karir 547. Karir 548. Karir 549. Karir 550. Karir 551. Karir 552. Karir 553. Karir 554. Karir 555. Karir 556. Karir 557. Karir 558. Karir 559. Karir 560. Karir 561. Karir 562. Karir 563. Karir 564. Karir 565. Karir 566. Karir 567. Karir 568. Karir 569. Karir 570. Karir 571. Karir 572. Karir 573. Karir 574. Karir 575. Karir 576. Karir 577. Karir 578. Karir 579. Karir 580. Karir 581. Karir 582. Karir 583. Karir 584. Karir 585. Karir 586. Karir 587. Karir 588. Karir 589. Karir 590. Karir 591. Karir 592. Karir 593. Karir 594. Karir 595. Karir 596. Karir 597. Karir 598. Karir 599. Karir 600. Karir 601. Karir 602. Karir 603. Karir 604. Karir 605. Karir 606. Karir 607. Karir 608. Karir 609. Karir 610. Karir 611. Karir 612. Karir 613. Karir 614. Karir 615. Karir 616. Karir 617. Karir 618. Karir 619. Karir 620. Karir 621. Karir 622. Karir 623. Karir 624. Karir 625. Karir 626. Karir 627. Karir 628. Karir 629. Karir 630. Karir 631. Karir 632. Karir 633. Karir 634. Karir 635. Karir 636. Karir 637. Karir 638. Karir 639. Karir 640. Karir 641. Karir 642. Karir 643. Karir 644. Karir 645. Karir 646. Karir 647. Karir 648. Karir 649. Karir 650. Karir 651. Karir 652. Karir 653. Karir 654. Karir 655. Karir 656. Karir 657. Karir 658. Karir 659. Karir 660. Karir 661. Karir 662. Karir 663. Karir 664. Karir 665. Karir 666. Karir 667. Karir 668. Karir 669. Karir 670. Karir 671. Karir 672. Karir 673. Karir 674. Karir 675. Karir 676. Karir 677. Karir 678. Karir 679. Karir 680. Karir 681. Karir 682. Karir 683. Karir 684. Karir 685. Karir 686. Karir 687. Karir 688. Karir 689. Karir 690. Karir 691. Karir 692. Karir 693. Karir 694. Karir 695. Karir 696. Karir 697. Karir 698. Karir 699. Karir 700. Karir 701. Karir 702. Karir 703. Karir 704. Karir 705. Karir 706. Karir 707. Karir 708. Karir 709. Karir 710. Karir 711. Karir 712. Karir 713. Karir 714. Karir 715. Karir 716. Karir 717. Karir 718. Karir 719. Karir 720. Karir 721. Karir 722. Karir 723. Karir 724. Karir 725. Karir 726. Karir 727. Karir 728. Karir 729. Karir 730. Karir 731. Karir 732. Karir 733. Karir 734. Karir 735. Karir 736. Karir 737. Karir 738. Karir 739. Karir 740. Karir 741. Karir 742. Karir 743. Karir 744. Karir 745. Karir 746. Karir 747. Karir 748. Karir 749. Karir 750. Karir 751. Karir 752. Karir 753. Karir 754. Karir 755. Karir 756. Karir 757. Karir 758. Karir 759. Karir 760. Karir 761. Karir 762. Karir 763. Karir 764. Karir 765. Karir 766. Karir 767. Karir 768. Karir 769. Karir 770. Karir 771. Karir 772. Karir 773. Karir 774. Karir 775. Karir 776. Karir 777. Karir 778. Karir 779. Karir 780. Karir 781. Karir 782. Karir 783. Karir 784. Karir 785. Karir 786. Karir 787. Karir 788. Karir 789. Karir 790. Karir 791. Karir 792. Karir 793. Karir 794. Karir 795. Karir 796. Karir 797. Karir 798. Karir 799. Karir 800. Karir 801. Karir 802. Karir 803. Karir 804. Karir 805. Karir 806. Karir 807. Karir 808. Karir 809. Karir 810. Karir 811. Karir 812. Karir 813. Karir 814. Karir 815. Karir 816. Karir 817. Karir 818. Karir 819. Karir 820. Karir 821. Karir 822. Karir 823. Karir 824. Karir 825. Karir 826. Karir 827. Karir 828. Karir 829. Karir 830. Karir 831. Karir 832. Karir 833. Karir 834. Karir 835. Karir 836. Karir 837. Karir 838. Karir 839. Karir 840. Karir 841. Karir 842. Karir 843. Karir 844. Karir 845. Karir 846. Karir 847. Karir 848. Karir 849. Karir 850. Karir 851. Karir 852. Karir 853. Karir 854. Karir 855. Karir 856. Karir 857. Karir 858. Karir 859. Karir 860. Karir 861. Karir 862. Karir 863. Karir 864. Karir 865. Karir 866. Karir 867. Karir 868. Karir 869. Karir 870. Karir 871. Karir 872. Karir 873. Karir 874. Karir 875. Karir 876. Karir 877. Karir 878. Karir 879. Karir 880. Karir 881. Karir 882. Karir 883. Karir 884. Karir 885. Karir 886. Karir 887. Karir 888. Karir 889. Karir 890. Karir 891. Karir 892. Karir 893. Karir 894. Karir 895. Karir 896. Karir 897. Karir 898. Karir 899. Karir 900. Karir 901. Karir 902. Karir 903. Karir 904. Karir 905. Karir 906. Karir 907. Karir 908. Karir 909. Karir 910. Karir 911. Karir 912. Karir 913. Karir 914. Karir 915. Karir 916. Karir 917. Karir 918. Karir 919. Karir 920. Karir 921. Karir 922. Karir 923. Karir 924. Karir 925. Karir 926. Karir 927. Karir 928. Karir 929. Karir 930. Karir 931. Karir 932. Karir 933. Karir 934. Karir 935. Karir 936. Karir 937. Karir 938. Karir 939. Karir 940. Karir 941. Karir 942. Karir 943. Karir 944. Karir 945. Karir 946. Karir 947. Karir 948. Karir 949. Karir 950. Karir 951. Karir 952. Karir 953. Karir 954. Karir 955. Karir 956. Karir 957. Karir 958. Karir 959. Karir 960. Karir 961. Karir 962. Karir 963. Karir 964. Karir 965. Karir 966. Karir 967. Karir 968. Karir 969. Karir 970. Karir 971. Karir 972. Karir 973. Karir 974. Karir 975. Karir 976. Karir 977. Karir 978. Karir 979. Karir 980. Karir 981. Karir 982. Karir 983. Karir 984. Karir 985. Karir 986. Karir 987. Karir 988. Karir 989. Karir 990. Karir 991. Karir 992. Karir 993. Karir 994. Karir 995. Karir 996. Karir 997. Karir 998. Karir 999. Karir 1000. Karir 1001. Karir 1002. Karir 1003. Karir 1004. Karir 1005. Karir 1006. Karir 1007. Karir 1008. Karir 1009. Karir 1010. Karir 1011. Karir 1012. Karir 1013. Karir 1014. Karir 1015. Karir 1016. Karir 1017. Karir 1018. Karir 1019. Karir 1020. Karir 1021. Karir 1022. Karir 1023. Karir 1024. Karir 1025. Karir 1026. Karir 1027. Karir 1028. Karir 1029. Karir 1030. Karir 1031. Karir 1032. Karir 1033. Karir 1034. Karir 1035. Karir 1036. Karir 1037. Karir 1038. Karir 1039. Karir 1040. Karir 1041. Karir 1042. Karir 1043. Karir 1044. Karir 1045. Karir 1046. Karir 1047. Karir 1048. Karir 1049. Karir 1050. Karir 1051. Karir 1052. Karir 1053. Karir 1054. Karir 1055. Karir 1056. Karir 1057. Karir 1058. Karir 1059. Karir 1060. Karir 1061. Karir 1062. Karir 1063. Karir 1064. Karir 1065. Karir 1066. Karir 1067. Karir 1068. Karir 1069. Karir 1070. Karir 1071. Karir 1072. Karir 1073. Karir 1074. Karir 1075. Karir 1076. Karir 1077. Karir 1078. Karir 1079. Karir 1080. Karir 1081. Karir 1082. Karir 1083. Karir 1084. Karir 1085. Karir 1086. Karir 1087. Karir 1088. Karir 1089. Karir 1090. Karir 1091. Karir 1092. Karir 1093. Karir 1094. Karir 1095. Karir 1096. Karir 1097. Karir 1098. Karir 1099. Karir 1100. Karir 1101. Karir 1102. Karir 1103. Karir 1104. Karir 1105. Karir 1106. Karir 1107. Karir 1108. Karir 1109. Karir 1110. Karir 1111. Karir 1112. Karir 1113. Karir 1114. Karir 1115. Karir 1116. Karir 1117. Karir 1118. Karir 1119. Karir 1120. Karir 1121. Karir 1122. Karir 1123. Karir 1124. Karir 1125. Karir 1126. Karir 1127. Karir 1128. Karir 1129. Karir 1130. Karir 1131. Karir 1132. Karir 1133. Karir 1134. Karir 1135. Karir 1136. Karir 1137. Karir 1138. Karir 1139. Karir 1140. Karir 1141. Karir 1142. Karir 1143. Karir 1144. Karir 1145. Karir 1146. Karir 1147. Karir 1148. Karir 1149. Karir 1150. Karir 1151. Karir 1152. Karir 1153. Karir 1154. Karir 1155. Karir 1156. Karir 1157. Karir 1158. Karir 1159. Karir 1160. Karir 1161. Karir 1162. Karir 1163. Karir 1164. Karir 1165. Karir 1166. Karir 1167. Karir 1168. Karir 1169. Karir 1170. Karir 1171. Karir 1172. Karir 1173. Karir 1174. Karir 1175. Karir 1176. Karir 1177. Karir 1178. Karir 1179. Karir 1180. Karir 1181. Karir 1182. Karir 1183. Karir 1184. Karir 1185. Karir 1186. Karir 1187. Karir 1188. Karir 1189

Sugioejo (2003) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi pada perusahaan telkomsel berjumlah 47 orang yang terbagi menjadi 2 yaitu karyawan organik dan non organik. Karyawan organik merupakan karyawan tetap perusahaan PT.Telkomsel,Tbk yang berjumlah 30 orang, sedangkan non organik merupakan karyawan outsourcing berjumlah 17 orang. Pada penelitian ini menggunakan populasi seluruh staff organik yang ada pada PT.Telkomsel,Tbk Branch Malang. Total keseluruhan staff organik yang ada pada PT. Telkomsel,Tbk Branch Malang adalah 30 orang, sehingga populasi dalam penelitian ini 30 orang.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008), sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan staff yang ada pada perusahaan PT.Telkomsel Branch Malang yaitu 30 responden. Menurut Bailey (1999) penelitian yang menggunakan analisis data dengan statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30 responden.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Regresi linear berganda dilakukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y (Situmorang, 2008). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub> = Work-life balance

X<sub>2</sub> = Pengembangan karir

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

e = error (penggangga)

#### HASIL

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan obyek penelitian PT.Telkomsel,Tbk Branch Malang.

#### Uji Hipotesis Simultan (F Test)

Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diuji tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sedangkan jika Hasilnya tidak signifikan, maka

H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

H<sub>0</sub> ditolak jika F hitung > F Tabel

H<sub>a</sub> diterima jika F hitung < F Tabel

Tabel 2 F Test

Jml	Sejumur	R	Sejumur	t	%
Aspir	2100	2	9948	356	100
total	3020	7	5555		
sd	2110	2			

Berdasarkan Tabel di atas nilai F hitung sebesar 19.999. Sedangkan F Tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db regresi = 2 : db residual = 27) adalah sebesar 3.354. Karena F hitung > F Tabel yaitu 19.999 > 3.354 atau nilai sig F (0.000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan (Y)) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Work-life balance (X<sub>1</sub>), Pengembangan karir (X<sub>2</sub>)).

#### Uji Hipotesis Parsial (t Test)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t Tabel atau -t hitung < -t Tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sedangkan jika t hitung < t Tabel atau -t hitung > -t Tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Tabel 3. UJI t Test

t test					
Indeks	Sejumur	ilsg	ilsl	t	zsign
Aspir	1	298	122	11.5	spika
total	2	300	122	10.5	spika

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh Hasil sebagai berikut :

1. t test antara X<sub>1</sub> (Work-life balance) dengan Y (Kepuasan kerja karyawan) menunjukkan t hitung = 2.588. Sedangkan t Tabel ( $\alpha = 0.05$ ; db residual = 27) adalah sebesar 2.052. Karena t hitung > t Tabel yaitu 2.588 > 2.052 atau nilai sigs t (0.015) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh X<sub>1</sub> (Work-life balance) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh work-life balance atau dengan meningkatkan work-life balance maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

2. t test antara ( $X_2$ ) pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan (Y) t hitung 2,424. Karena t hitung > t Tabel yaitu 2,424 > 2,052 atau nilai sig t (0,022) <  $\alpha = 0,05$  maka pengaruh  $X_2$  (pengembangan karir) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir atau dengan meningkatkan pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari Hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial. Diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang posisi dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah *work-life balance* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

#### PEMBAHASAN

*Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ganipathi dan Gilang (2016) yang menyatakan berdasarkan hasil pengujian parsial dengan variabel *work-life balance* yang diwakilkan dengan indikator keseimbangan kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Namun perusahaan perlu memperhatikan lagi pada kondisi ruangan kerja pada karyawan. Hal ini berdasarkan dari jawaban responden mengenai kondisi ruang kerja karyawan yang membuat nyaman pada karyawan memiliki rasa-rasa yang paling rendah. Dikutip dari Kompasiana.com (2015) rasa aman dan nyaman merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu lingkungan kerja karena kondisi kualitas lingkungan yang baik akan memberikan rasa nyaman dan sehat yang mendukung kinerja dan produktivitas manusia. Kualitas lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan kondisi manusia sebagai pekerja akan mendukung kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani dan atau didesain sedemikian sehingga menjadi kondisi terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Evaluasi lingkungan dilakukan dengan cara pengukuran kondisi tempat kerja dan mengetahui respon pekerja terhadap paparan lingkungan kerja.

Jobstreet.co.id (2013) menulis bahwa di Singapura pemerintah mendukung permintaan masyarakatnya yang menginginkan *work-life balance* dalam kehidupan mereka, bahkan sistem

*work-life balance* mulai diterapkan di beberapa departemen pemerintahan seperti waktu bekerja sesuai batas. Setelah beberapa waktu hasil penerapan *work-life balance* menunjukkan hal yang positif, produktivitas meningkat, pengeluaran berkurang dikarenakan angka keluar masuk karyawan berkurang, angka absen semakin turun dan komitmen karyawan kepada perusahaan pun semakin tinggi. Hal ini dapat menjadi catatan untuk para pelaku usaha dan jajaran manajemen perusahaan bahwa jika mereka bersedia untuk menerapkan *work-life balance* kepada karyawannya di tempat kerja maka perusahaan tersebut akan menjadi lebih menyenangkan, efisien, dan produktif.

Sedangkan di Indonesia Belum banyak perusahaan yang melihat ketidakseimbangan antara *work and life* sebagai isu. Namun dengan perkembangan jaman dan teknologi yang cukup pesat, Generasi Milenial (Gen Y) sudah mulai sadar akan isu ini. Kepentingan personal dan keluarga sering konflik dengan tuntutan pekerjaan dan profesional. Alhasil banyak orang merasa bahwa hidup berjalan di luar kontrol mereka. Kondisi *burn-out* dan tingkat *turnover* yang tinggi menjadi salah satu akibat dari ketidakseimbangan antara *work* dan *life*. Bagi perusahaan, isu ini menjadi penting ketika ketidakseimbangan *work* dan *life* menyebabkan turunnya produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Menurut hasil penelitian the American Sociological Review (2014) konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak sepenuhnya merupakan masalah individual namun juga bisa diselesaikan secara sistematis dengan sedikit manajemen kepemimpinan dalam perusahaan. Maka Human Resource harus mulai memperhatikan isu ini baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan. Komitmen untuk merencanakan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi harus dimulai dari dua belah pihak HR bisa melakukan langkah untuk mendorong perkembangan budaya yang mengutamakan *respect* dan *trust* dalam perusahaan. Menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang berbeda-beda dan mengadopsi pendekatan-pendekatan HR yang bisa mendorong keberhasilan *work-life balance* karyawan dalam perusahaan. Bisa dengan mencoba menggunakan "employee engagement survey" atau survei simpel untuk menanyakan *feedback* karyawan. Setelah mengetahui kebutuhan karyawan bisa mulai memetakan kebutuhan mana yang bisa dipenuhi dan selaras dengan tujuan perusahaan. Inisiatif sederhana seperti adanya ruangan menyusui, jam kerja yang lebih fleksibel bagi para orang tua, tersedianya makan siang dari perusahaan, atau

sesederhana *pantry* untuk karyawan bisa menjadi awalan bagus untuk menunjukkan bahwa perusahaan peduli pada karyawan dan ingin mereka mendapatkan *work-life balance* (Karir.coen, 2016). Kompasiana.com (2013) menanggapi bahwa beberapa orang berpendapat *work-life balance* adalah tentang keseimbangan di dalam pikiran dan jiwa, bukanlah keseimbangan fisik dan waktu. Bukan sekedar "bagi-bagi waktu" antara urusan kerja dan keluarga atau kerja dan urusan spiritual atau antara kerja dan urusan diri sendiri. Jika mengamati prinsip WLB sebagai prinsip bagi waktu maka tak akan pernah bisa "adil". WLB adalah tentang manajemen diri dan *wisdom* diri.

Dalam beberapa pemaparan mengenai isu-isu *work-life balance* seperti di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dapat dibangun dengan mengefektifkan penggunaan waktu pada masing-masing individu kemudian didukung oleh perusahaan dengan melihat *work-life balance* berdasarkan kebutuhan karyawan seperti ruang kerja yang nyaman seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Kurniawan (2015) yaitu Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Namun perusahaan perlu memperhatikan lagi latar belakang pendidikan karyawan, hal tersebut berdasarkan rata-rata terendah dari jawaban responden mengenai latar belakang pendidikan karyawan mempengaruhi pengembangan karir di PT. Telkomsel. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2012) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan. Semakin tinggi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja seseorang, maka orang tersebut memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada sajagung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Maka dari itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana saja yang mempunyai pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel *Work-life balance* dan Pengembangan Karir sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa:

1. *Work-life balance* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkomsel,Tbk Branch Malang. Semakin baik *work-life balance* karyawan dengan memperhatikan keseimbangan kepuasan yang ada maka semakin baik pula kepuasan kerja yang diperoleh oleh perusahaan dan karyawan.
2. Pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkomsel,Tbk Branch Malang.
3. *Work-life balance* dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertimbangkan *work-life balance* pada karyawan, karena variabel *work-life balance* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu memperhatikan kenyamanan pada kondisi ruang kerja karyawan dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya kayanya bangunan, tata letak ruang kamtor sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan atau belum sesuai, dan konsep tatanan ulang pada ruangan karyawan. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut maka dapat meningkatkan *work-life balance* dengan keseimbangan kepuasan.
2. Kesempatan pengembangan karir dan pelatihan kepada karyawan lebih ditingkatkan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang lebih sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan tersebut agar membantu karyawan dalam menggali potensi yang sudah dimiliki, sehingga pelatihan yang diberikan melebihi pengembangan karir pada karyawan. Seperti pelatihan motivasi untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dengan begitu maka karyawan dapat pertimbangan untuk naik jabatan atau memiliki pengembangan karir.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akden & Ridurwan. (2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Cet 2. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bailey, D. K. (1999). *Methods of Social Research*. New York: the Free Press.
- Ganapathi, D. M. I., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Ecademica*, Vol. IV No.1.
- Greenhaus, H. J., Collins, M. K., & Shaw, D. J. (2003). The Relation Between Work-Family Balances and Quality Of Life. *Journal of Vocational Behaviour* Vol.63 pp: 510-531.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Edisi Kedua.Yogyakarta: BFE.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Husein, U. (2005). *Riset Sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Husain, U. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- JobStreet. (2013). Bekerja Sesuai Batas. Diakses pada 13 Mei 2017 [www.jobstreet.co.id](http://www.jobstreet.co.id)
- JobStreet. (2014, Mei). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. Diakses pada 9 Maret 2017 [www.jobstreet.co.id](http://www.jobstreet.co.id).
- Kompasiana. (2013). *Work-life Balance Menciptakan Elos Kerja yang Unggul*. Diakses pada 13 Mei 2017 [www.Kompasiana.com](http://www.Kompasiana.com).
- Kompasiana. (2015). *Pengaruh Kebisingan, Temperatur, dan Pencakharan Terhadap Performa Kerja*. Diakses pada 5 Mei 2017 [www.Kompasiana.com](http://www.Kompasiana.com).
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Research Quarterly*, 1-10.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *Research Quarterly*, 1-10.
- Malhotra, N., & Peterson. (2006). *Basic Marketing Research: A Decision-Making Approach*. (2nd ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. 20:20 Series 15.
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nirmawati, U. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Nugroho, D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompenensi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol.19, No.2.
- Redwood, M. (2009). *The Impact of Work-life Balance and Family Friendly Human Resource Policies on Employees Job Satisfaction*. Dissertation, United States: Nova Southeastern University.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsadin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kel. Bandung: Pustaka Setia.
- Seluler. (2016). Soal Gaji dan Tunjangan Karyawan, Telkomsel Paling Tinggi. Diakses pada 17 Maret 2017 [www.seluler.id](http://www.seluler.id)
- Siagian, S. P. (2005). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Siumorang, H. (2008). *Filosofat Ilmu dan Metode Riset*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Riset*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwamo. (2001). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Suci Press.
- Wahyadi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Selita.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.

# Analisis worklife balance

## ORIGINALITY REPORT



## PRIMARY SOURCES

---

1	<b>blog.karir.com</b> Internet Source	<b>5%</b>
2	<b>repositori.uin-alauddin.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
3	<b>digilib.uinsby.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
4	<b>etheses.uin-malang.ac.id</b> Internet Source	<b>3%</b>
5	<b>Submitted to Universitas Muria Kudus</b> Student Paper	<b>3%</b>

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 3%

Exclude bibliography      On

# Analisis worklife balance

## GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/100

GENERAL COMMENTS

Instructor

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---