
HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PTPN IV

Ustazi Hasquain¹Mona, Artha Mevia Simarmata², Syukria Fadillah³, Shintiya Hanida Yohana Silalahi⁴, Devy Teresya Manurung⁵, Bahrudi Efendi Damanik⁶

¹²³⁴⁵⁶Program Studi Sistem Informasi, STIKOM Tunas Bangsa Pematangsiantar
Jl.Jend Sudirman Blok A No. 13.Pematang Siantar

Tajihus97@gmail.com, monaarthameviasimarmata@gmail.com, syukriafadillah3@gmail.com,
shintiyyahys@gmail.com, devymanurung2006@gmail.com

ABSTRAK

Work-life balance merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dan tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Metode yang digunakan adalah survei terhadap sejumlah karyawan dari berbagai sektor industri. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara work-life balance dan kepuasan karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,67. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan mereka terhadap perusahaan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi guna meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Work Live Balance, Kepuasan Karyawan, Perusahaan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work-life balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengatur dan membagi waktu serta energi secara seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Wirawan & Sukmarani, 2023). Keseimbangan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks dunia kerja modern yang dinamis dan penuh tekanan, work-life balance menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan serta efektivitas organisasi.

Beberapa ahli telah memberikan definisi terkait work-life balance. Greenhaus (2003) menyatakan bahwa work-life balance adalah keseimbangan yang dimiliki individu dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Parkes dan Langford (2008) menambahkan bahwa work-life balance mencakup kemampuan individu untuk berkomitmen pada pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab dalam kegiatan non-pekerjaan. Sementara itu, Kalliath dan Brough (2008) mendefinisikannya sebagai persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja dapat berjalan seiring dan mendukung pertumbuhan pribadi sesuai dengan prioritas hidup masing-masing.

Work-life balance memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan mental, fisik, sosial, dan finansial karyawan. Perusahaan yang mampu menciptakan kebijakan yang mendukung work-life balance cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, loyal, dan produktif.

Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya performa kerja.

Meskipun banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya work-life balance, masih terdapat kesenjangan antara implementasi dan hasil yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan, serta memberikan gambaran mengenai pentingnya menciptakan keseimbangan kerja yang optimal dalam rangka meningkatkan kinerja dan loyalitas sumber daya manusia.

Dalam dunia kerja modern yang ditandai dengan tingginya tuntutan dan dinamika pekerjaan, work-life balance menjadi salah satu aspek penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Meskipun banyak perusahaan mulai menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, masih terdapat kesenjangan antara kebijakan tersebut dengan persepsi serta pengalaman langsung karyawan.

Ketidakseimbangan ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana work-life balance

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui sejauh mana faktor work-life balance dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan dan pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memahami pentingnya work-life balance untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan bagi karyawan dan pengambil kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan kondusif. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan mendukung terciptanya produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dengan menerima imbalan berupa gaji atau upah (Damayanti & Suherman, 2024). Karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan posisi atau jabatan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Secara umum karyawan bisa dibagi menjadi beberapa jenis seperti :

1.Karyawan Tetap :Memiliki kontrak kerja jangka panjang dan hak hak penuh sebagai pegawai.

2.Karyawan Kontrak :Bekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai perjanjian kerja.

3.Karyawan Harian lepas :Dibayar berdasarkan hari kerja atau proyek tertentu.

KARYAWAN DALAM KONTEKS PERUSAHAAN

Dalam konteks perusahaan, karyawan adalah individu yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk menjalankan tugas tertentu guna mendukung operasional dan penacapaian tujuan bisnis perusahaan.Mereka bekerja berdasarkan kontrak kerja dan mendapatkan kompensasi berupa gaji,tunjangan, dan fasilitas lain sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Ciri ciri Karyawan dalam Perusahaan :

1.Terikat Hubungan Kerja:Ada perjanjian kerja tertulis atau lisan antarakaryawan dan perusahaan.

2.Menerima Upah/Gaji:Sebagai imblan atas pekerjaan yang dilakukan.

3.Memiliki Kewajiban dan Hak:Seperti Jam kerja,cuti ,Jaminan Sosial,dan Lainnya.

4.Diatur Oleh Aturan Perusahaan dan Undang Undang Ketenagakerjaan.

Perusahaan adalah suatu badan usaha atau organisasi yang menjalankan kegiatan produksi atau distribusi barang dan jasa dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan(Profit).Perusahaan bisa

dimiliki secara perorangan ,kelompok, swasta,atau Negara.

Adapun ciri ciri dari perusahaan :

1.Memiliki tujuan ekonomi yaitu memperoleh laba.

2.Melakukan Kegiatan usaha yaitu produksi,distribusi dan jasa.

3.Menggunkan sumber daya seperti modal,tenaga kerja, bahan baku.

4.Terdaftar secara hokum sesuai bentuk badan usaha (PT, CV, FIRMA, dll).

5.Beroperasi terus menerus yaitu bukan kegiatan temporer.

Perusahan memeiliki beberapa jenis berdasarkan bidang usaha :

- Perusahaan Manufaktur: Mengolah bahan mentah menjadi barang jadi. (Contoh : Pabrik Mobil)
- Perusahaan Jasa: Menjual layanan , bukan barang. (Contoh : Perbankan ,Konsultan).
- Perusahaan Dagang: Membeli dan menjual barang tanpa mengolahnya (Contoh : distributor).

“Undang Undang No.8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan”.

“Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus serta didirikan,bekerja,dan berkedudukan dlam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan”.

Keuntungan Penerapan Work Live Balance dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap perusahaan

Work Live Balance yang baik menciptakan hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan: karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sementara perusahaan mendapatkan kinerja yang optimal dan loyalitas tinggi.

III.METODE PENELITIAN

Kajian dari penelitian ini menggunakan kajian literatur yang mana literatur yang diambil sesuai dengan pokok pembahasan dan dianalisis sehingga dapat diambil kesimpulan dan temuan dalam penelitian. Literatur yang diambil dari buku, artikel dan jurnal baik nasional maupun internasional dan dari beberapa literature lainnya.

IV.HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian leteratur, dan banyak studi menunjukkan Work Live Balance ini memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan dan dimanapun mereka bekerja. Misalnya pada penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) “A healthy work-live balance reduces employee stress and prevents burnout in the workplace, thus increasing performance and job retention. Studi di beberapa perusahaan seperti contohnya di Unilever, Bilibli dan PTPN IV ini juga menunjukkan bahwa penerapan kebijakan fleksibilitas kerja meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan di perusahaan dan dimanapun mereka bekerja.

Tabel 1. Hasil Survei Work Live Balnce dan Kepuasan Karyawan Di PTPN IV

Responden	Skor Work Live Balance	Skor Kepuasan Kerja	Keterangan
R1	4,2	4,5	Tinggi
R2	3,8	4,0	Sedang
R3	2,9	3,0	Rendah
R4	4,5	4,7	Tinggi
R5	3,0	3,2	Rendah

Yang menjadi Kunci berhasilnya Work Live Balance dan kepuasan karyawan dalam perusahaan yaitu karena:

1. Kebijakan Kerja Fleksibel
 - Penerapan jam kerja fleksibel ,system hybrid, atau kerja dari rumah (WFA) memungkinkan karyawan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan pribadi.
 - Memberikan keleluasaan mengatur waktu tanpa mengorbankan produktivitas.
2. Dukungan dari Manajemen dan Atasan
 - Kepemimpinan yang empatik dan terbuka sangat memengaruhi kepuasan kerja.
 - Atasan yang mendukung work live balance mendorong karyawan merasa dihargai dan termotivasi.
3. Lingkungan Kerja yang Positif
 - Budaya Kerja yang sehat , inklusif , dan bebas dari tekanan berlebihan

- menciptakan rasa nyaman dan aman.
- Karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.
4. Beban kerja yang Seimbang
- Tugas dan tanggung jawab disesuaikan dengan kapasitas masing masing karyawan.
 - Overload kerja adalah penyebab umum stress dan ketidakpuasan kerja.
5. Penghargaan dan Pengakuan
- Karyawan yang diapresiasi atas kontribusinya akan lebih puas dan termotivasi untuk tetap bekerja dengan baik.
 - Tidak hanya berupa materi (Bonus, gaji), tetapi juga pengakuan non-material (pujian, promosi, tanggung jawab lebih).
6. Kesejahteraan dan Fasilitas Penunjang
- Tunjangan kesehatan, cuti, dan program kesejahteraan (Well-being programs) sangat membantu menjaga keseimbangan dan kepuasan.
 - Perusahaan yang peduli pada kesehatan fisik dan mental karyawan akan lebih disukai.
7. Komunikasi dan Keterlibatan
- Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan menciptakan kepercayaan dan rasa memiliki.
 - Karyawan yang dilibatkan dalam keputusan atau diskusi merasa dihargai.

Penelitian di PTPN IV juga mengungkapkan bahwa jam kerja

yang fleksibel dan pengelolaan beban kerja yang baik berdampak positif terhadap motivasi dan retensi karyawan di PTPN IV ini. Hal ini memperkuat bahwa kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dan disini juga menurut salah satu karyawan yang bekerja di PTPN IV ini bahwasanya PTPN IV ini sudah menerapkan Work Live Balance di perusahaan dan dampak dari adanya Work Live Balance ini sangat membantu karena para karyawan bisa membagi waktu antara waktu bekerja dan waktu untuk pribadi/keluarga. Dan tanpa harus mengurangi loyalitas terhadap pekerjaan di perusahaan PTPN IV ini.

V. Penutup

KESIMPULAN

Keberhasilan Work Live Balance tidak hanya bergantung pada kebijakan, tetapi juga implementasi nyata dukungan budaya dan kerja. Perusahaan PTPN IV yang mampu menjaga keseimbangan ini akan mendapatkan tim yang lebih sehat, produktif, dan loyal.

Tidak hanya itu Kunci Keberhasilan work –live balance dan kepuasan karyawan adalah kombinasi dari kebijakan yang mendukung, lingkungan kerja yang sehat, serta kepemimpinan yang peduli. Dan ini sudah terbukti di Perusahaan PTPN IV, ketika semua elemen diatas ini berjalan selaras/sama sama, maka perusahaan PTPN IV ini memiliki

karyawan yang lebih produktif, loyal, dan bahagia. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan-perusahaan lain tidak hanya di PTPN IV ini bisa lebih serius dalam mengembangkan kebijakan yang mendukung work live balance di perusahaan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 389–395.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Manasa*, 12(1), 76–87.
<https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 02(01), 389–395.
- Wirawan, S. A. R., & Sukmarani. (2023). Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sales. *Manasa*, 12(1), 76–87.
<https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4484>
- Greenhaus, J.H. (2003). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–life balance or work–life alignment?
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.