

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Satria Kafin Muntazhar Sind*, Sri Suwarsi, Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*kafinsatria@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com, firmanshakti@gmail.com

Abstract. This study aims to find out and analyze about Work Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction of Education Personnel in the General Administration section of Bandung Islamic University. This researcher uses quantitative methods. The research method used is descriptive and verification analysis and operates the calculations using the SPSS 23.0 program. The variables in this study are Work Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction. Collecting data obtained through questionnaires, observation, interviews, and sample literature in this study, the authors used the Proportionate Stratified Random Sampling technique, this technique was used because the population is not homogeneous where the sample obtained is only a predetermined representative, the sample is 58 staff out of a total of 140 students in the general administration section of each faculty at the Islamic University of Bandung. The results of this study partially and simultaneously found the effect of work life balance and work environment on job satisfaction of the teaching staff in the general administration section of the Islamic University of Bandung.

Keywords: *Work Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Tenaga kependidikan bagian Administrasi umum Universitas Islam Bandung. Peneliti ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Variabel dalam penelitian ini adalah Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja. Pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan karena populasinya tidak homogen dimana sampel yang didapat hanya berupa perwakilan yang telah ditetapkan, yang dijadikan sampel adalah 58 tendik dari jumlah keseluruhan 140 tendik di bagian Administrasi umum setiap fakultas Universitas Islam Bandung. Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan ditemukan Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Tenaga kependidikan Bagian administrasi umum Universitas Islam Bandung.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

A. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan bentuk pendidikan teratas dan formal di seluruh dunia. Perguruan tinggi merupakan sarana dalam menciptakan Generasi berjiwa Intelektual dan berfikir kritis untuk kemajuan peradaban sebuah bangsa, untuk itulah mengapa perguruan tinggi sangat diharapkan dalam mencetak Generasi yang berintelektual tinggi. Untuk mewujudkan harapan tersebut, tidak lepas dari peran tenaga kependidikan Yang turut andil dalam membangun struktur di dalam Perguruan tinggi.

Tanpa tenaga kependidikan kegiatan pembelajaran dalam bangku perkuliahan akan sulit dilaksanakan. Salah satu cara untuk meningkatkan Value tendik sebagai sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan ialah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Semua ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan salah satu unsur penting yang ada di setiap bidang pekerjaan juga memberi dampak langsung terhadap Kepuasan tenaga kependidikan. Untuk mencapai tujuan Bersama, Organisasi harus mampu memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

Dalam suatu organisasi, menempatkan tujuan-tujuan karyawannya yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Dengan lebih memperhatikan kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan, pentingnya menerapkan program Work-life Balance, memperhartikan lingkungan kerja yang merupakan faktor penting bagi tiap tenaga kerja agar memiliki keseimbangan dalam aktivitas kerja maupun aktivitas di luar kerja.

Dengan adanya program ini, karyawan akan memiliki keseimbangan dan komitmen yang akan menjadi faktor penting bagi aktivitas kerja. Sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi secara baik untuk mencapai tujuan Bersama organisasi. Tidak sedikit karyawan di berbagai organisasi yang menginginkan program ini berjalan sebagaimana mestinya, agar pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki kualitas yang seimbang. Kepuasan kerja telah menjadi konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan perusahaan dan sumber daya manusia.

Kepuasan kerja juga merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan perusahaan karena ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Robbins dan Judge (2008:107) mendefinisikan kepuasan kerja ialah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan suatu hasil dari evaluasi yang menyangkut karakteristiknya.

Menurut (Rondonuwu dkk., 2018), work life balance ialah konsep yang sangat luas juga melibatkan penetapan prioritas setiap pribadi antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) di satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di lain sisi. Kebanyakan orang saat terjun dalam dunia kerja banyak kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi Aktivitas yang dijalankan, maka akan semakin sulit untuk menikmati hidup di luar pekerjaan. Sehingga waktu untuk keluarga dan waktu pribadi jadi tersita, emosi tidak terkontrol, Kesehatan akan menurun.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terikat secara positif dan signifikan baik itu antara variabel fisik maupun variabel non fisik yang diatur secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Maslichah, 2017). Lingkungan kerja ialah segala sesuatu menyangkut sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013).

Dari gagasan-gagasan di atas, peneliti dalam tugas akhir ini ingin mengetahui dan meneliti seperti apa pengaruh dari Work-Life Balance dalam memengaruhi tingkat kualitas dan kuantitas dari kepuasan kerja Tenaga kependidikan Universitas Islam Bandung (UNISBA). Terdapat perumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut : “Seberapa besar Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Tenaga Kependidikan bagian Administrasi Umum Universitas Islam Bandung)”. Dengan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat Work life balance yang dirasakan oleh tenaga kependidikan di Unisba?
2. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja tenaga kependidikan di unisba?
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja tenaga kependidikan di unisba?
4. Untuk mengetahui pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja tenaga

- kependidikan?
5. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan?
 6. Untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja tenaga kependidikan?

B. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang memanfaatkan data numerical untuk pengambilan kesimpulan. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Deskriptif, Penelitian deskriptif ialah penelitian dalam mendeskripsikan kejadian yang terjadi pada saat sekarang yang ada dilapangan tanpa rekayasa. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang dilapangan. Penelitian deskriptif memusatkan kepada pemecahan masalah aktual yang ada pada saat penelitian dilaksanakan. Dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan maksud menganalisis sikap, perilaku, tren, dan juga pendapat mengenai objek yang ada di dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden dari 140 populasi melalui pembersihan data dengan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling*. Dimana hasil akhir dari kuesioner yang didapat dan diolah, nantinya akan menjadi sebuah data dalam penelitian ini.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut merupakan penelitian mengenai Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja studi pada Tenaga Kependidikan bagian Administrasi umum Universitas Islam Bandung:

Tabel 1. Koefisien

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.828	6.734	.865	.391
	X1	.512	.241	.179	.038
	X2	1.072	.120	.752	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan table diatas hasil output SPSS diatas dapat disimpulkan:

1. Variabel *Work Life Balance* kerja memiliki t hitung lebih besar dibanding t tabel. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2.128 > 2.00404$) dengan nilai sig $0.038 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung $>$ t tabel. Karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu ($8.957 > 2.00404$) dengan nilai sig yaitu $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2. ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3912.408	2	1956.204	91.435	.000 ^b
Residual	1176.696	55	21.394		
Total	5089.103	57			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil dari output ANOVA yang diolah SPSS pada tabel diatas, didapatkan f hitung 91.435. Untuk menentukan f tabel dapat juga dilihat pada tabel statistik. Pada tingkat signifikan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) = 2 atau 3-1 = , dan df 2 (n – k – 1) atau 58 – 2- 1 = 55. Hasil yang didapatkan f tabel sebesar 3.16. Maka dapat dilihat f hitung \geq f tabel atau 91.435 \geq 3.16 dan nilai sig 0.000 < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.

Tabel 3. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.760	4.76883

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Pada tabel diatas menunjukkan nilai R^2 ialah 0.769 atau 76,9%. Hal ini berarti bahwa hubungan antara *Work Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 76,9 %. Penulis menyimpulkan bahwa kemampuan variabel independen mampu berpengaruh 76,9 % sedangkan sisanya 23,1 % dipengaruhi oleh variable diluar penelitian ini.

1. Pada *Work Life Balance* Nilai t_{hitung} yang dihasilkan sebesar 2.128 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98326 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau (2.128 > 2.00404) dengan dengan nilai signifikan yaitu 0.038 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, Jadi ditarik kesimpulan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. *Work life balance* ialah keseimbangan kehidupan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan yang dilakukan. Keseimbangan dalam pekerjaan menjadi faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja secara maksimal dan optimal. kebijakan yang mendorong *work life balance* bagi suatu organisasi ialah usaha dalam meningkatkan kepuasan kerja tendik dan juga menimbulkan semangat dalam menyelesaikan kewajiban dalam pekerjaan. (Maslichah dan Hidayat, 2016) serupa dari (Fisher et al, 2003) adalah *work life balance* ialah suatu yang dilakukan individu dalam berbagi waktu bekerja dengan aktivitas pribadi, dimana terdapat perilaku individu yang bisa menjadi konflik ataupun sumber energi bagi individu.
2. Pada lingkungan kerja Nilai t_{hitung} sebesar 2.128 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.00404 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau (8.957 > 2.00404) dengan dengan nilai signifikan 0.000 < 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, kesimpulan penulis bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja tendik unisba. Lingkungan kerja yang berdampak sehat, nyaman, uga aman sangatlah baik pengaruhnya dalam suatu organisasi dimana para tendik bekerja dan merasakan kepuasan di tempat bekerja. Lingkungan organisasi dibagi dua sisi yaitu lingkungan luas yang menggambarkan dominasi yang berbeda dan berada diluar lingkungan kerja, sedangkan

lingkungan didalam adalah faktor yang ada di dalam organisasi dimana berlangsungnya aktivitas kerja. Dengan kondisi ruang kerja yang baik dan memumpuni, maka pegawai akan merasa puas karena pemimpin menghargai kerja mereka dengan menyediakan fasilitas yang memadai dan setimpal untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dan pasti akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

3. Peneliti memiliki dua variabel yaitu *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja penulis gunakan untuk melihat pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Melalui pengujian hipotesis simultan (Uji-f) diperoleh hasil $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $91.435 \geq 3.16$ dengan nilai $sig\ 0.000 < 0,05$ artinya hipotesis H1 diterima dengan kata lain *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada tendik unisba. Dari hasil penelitian diatas, besarnya hubungan yang dimiliki *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja tendik Unisba memperoleh hasil koefisien determinasi sebesar 76,9 %. Hal tersebut berarti sebesar 23,1 % dimiliki variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja studi kasus pada tenaga kependidikan bagian administrasi umum fakultas Unisba”, penulis memberi kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* pada penelitian ini menghasilkan kategori Baik. Artinya Tenaga Kependidikan Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Bandung sudah cukup baik dalam menerapkan *Work Life Balance* dengan memberikan Hak yang semestinya dimiliki para Tendik, karena dengan diterapkan *Work Life Balance* diharapkan pegawainya memiliki Kehidupan yang seimbang. Demikian juga dalam kehidupan pekerjaan yang sangat sejalan dari beberapa dimensi di atas sudah cukup baik karena apabila ada Tendik yang memiliki keseimbangan waktu otomatis memiliki kesejahteraan dalam pembagian waktunya. Oleh karena itu Keadilan tentunya mendorong terwujudnya WLB karena pada dasarnya manusia selalu memerlukan waktu diluar pekerjaan.
2. Lingkungan Kerja pada penelitian menghasilkan kategori Baik. Artinya Tendik bagian Administrasi Umum Universitas Islam Bandung berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik kantor cukup baik karena peralatan yang memadai dapat membantu kelancaran pekerjaan dan fasilitas dapat memberikan kenyamanan bagi seluruh pegawai. Lain halnya dengan lingkungan kerja non fisik, karena terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan yang sangat erat antara sejawat dan atasan secara setara, hal ini tentunya dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk tetap bertahan dan meningkatkan loyalitas dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja pada penelitian ini kategori Baik. Artinya Tendik bagian administrasi umum Universitas Islam Bandung memiliki Tingkat kebanggaan terhadap status pekerjaan, Tingkat kemajuan pekerjaan, Tingkat kepuasan terhadap tantangan kerja sebagai tendik di Universitas Islam Bandung sudah cukup baik sehingga memberikan dampak positif kedepannya bagi pribadi dan organisasi. Tidak hanya itu, Unisba juga memperhatikan kelayakan dari seluruh aspek pemberian gaji yang membuat karyawan lebih pantas dalam bekerja karena telah mendapatkan hasil dari kontribusi yang baik. Dengan demikian para tendik bagian administrasi memiliki kepuasan dengan berbagai tingkat yang ada, dengan adanya tingkat kepuasan yang baik tentunya Unisba akan menjadi salah satu Universitas dengan rekam jejak unggul dalam Pendidikan dan bidang kerja didalamnya karena memiliki pemenuhan kriteria dalam kepuasan kerja.
4. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh sebesar 43,2% secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Tendik bagian Administrasi umum Universitas Islam Bandung. Artinya Variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh *Work Life Balance* tergolong sedang.
5. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 75% secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Tendik bagian Administrasi umum Universitas Islam Bandung. Artinya

Variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh Lingkungan Kerja tergolong kuat.

6. Work Life Balance dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 76,9% secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada Tendik bagian Administrasi umum Universitas Islam Bandung. Artinya Variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja tergolong kuat.

Acknowledge

Penelitian ini diajukan untuk memenuhi syarat sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung. Dalam menyusun penelitian ini banyak sekali halangan dan juga rintangan yang tidak mudah. Hal ini merupakan hasil dari kemampuan dan pengalaman yang tampak pada penulis. Namun, dengan bantuan dan dukungan dari semua pihak, alhamdulillah skripsi ini dapat terwujud. Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA., CHCM. Selaku Pembimbing utama sekaligus Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung.
2. Firman Shakti Firdaus, S.Hi., M.Sc., P.hD. Selaku Pembimbing kedua.
3. Unisba dan Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama kuliah dan seluruh staf administrasi yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
4. Bagian Msdm Unisba yang banyak membantu terkait pengambilan data skripsi yang di butuhkan penulis.
5. Tenaga Kependidikan Bagian Administrasi Universitas Islam Bandung yang telah memberikan banyak bantuan.
6. Kedua orang tua yang saya cintai, Drs. Enton Supriyatna Sind dan M. Ag Eva Nurwidiawati yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasihat serta kesabaran yang luar biasa dalam membimbing penulis.
7. Kakak laki-laki penulis yang saya hormati, Mustafa Reza Raihan Sind, S. Pd., Rd Fikri Anwar, S. H dan Kakak perempuan penulis, Nisrina Rahmi Thahira Sind, S. Ds, Ika Pratiwi, S. Pd. yang senantiasa memberikan support yang sangat berkesan bagi penulis.
8. Ratu Rizkiyah Hisamasa, yang selalu memberi hati, perhatian dan semangat bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kawan-kawan saya (Ilham eka, Haidar Akbar, Putri R, Alvin Triananda, Rivaldo AF, Ilhammaulud, Virga Novryansah, Roy Bungsu, Almi bukhori, Rayhanhaqi, Adam Rizky, Herlambang Aji, Asep Bagel, Karno romadhon) yang sedang berjuang bersama-sama dalam menyusun skripsi.

Daftar Pustaka

- [1] Satriansyah, H. (n.d.). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah).
- [2] YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA Hasby, F. (n.d.). <http://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit> (Vol. 1). <http://journal.uib.ac.id/index.php/cbssit>
- [3] Intan, N., Kadarisman, M., Fakultas, H., Administrasi, I., Malang, B., & Pdloo, ? (n.d.). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016).
- [4] Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
- [5] Sumanti, V. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PALIBELO KABUPATEN BIMA. In *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (Vol. 3, Issue 1).

- [6] Fadilla, Syifa. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 2(2). 49-56.