

**HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT.X
*THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND JOB
SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT.X***

Gabriel Silaban¹, Karina Meriem Beru Brahmana²
[gabriel.silaban@student.uhn.ac.id¹](mailto:gabriel.silaban@student.uhn.ac.id), [karinabrahmana@uhn.ac.id²](mailto:karinabrahmana@uhn.ac.id)
Universitas HKBP Nomensen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi marketing PT.X wilayah Sumater. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Responden penelitian berjumlah 100 karyawan yang di pilih melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala work-life balance yang disusun berdasarkan dimensi Fisher dkk. (2009) serta skala kepuasan kerja yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Spector (1997). Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja ($r = 0,376$; $p < 0,05$) dengan tingkat keeratan hubungan yang tergolong rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan work-life balance cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, work-life balance merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, meskipun kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Karyawan Marketing.

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the relationship between work-life balance and job satisfaction among marketing division employees of PT. X in the Sumatra region. The research adopted a quantitative approach with a correlational method. The participants consisted of 100 employees selected through a saturated sampling technique. Data were collected using a work-life balance scale developed based on the dimensions proposed by Fisher et al. (2009) and a job satisfaction scale referring to the aspects introduced by Spector (1997). The data were analyzed using Spearman correlation analysis. The findings revealed a positive and statistically significant relationship between work-life balance and job satisfaction ($r = 0.376$; $p < 0.05$), indicating a low level of correlation. These results suggest that employees with higher levels of work-life balance tend to experience greater job satisfaction. Therefore, work-life balance can be considered one of the factors associated with job satisfaction, although other contributing factors also influence employees' job satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Marketing Employees.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi serta perubahan sosial dan ekonomi telah membawa dampak terhadap dunia kerja di Indonesia. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan persaingan yang semakin kompetitif melalui budaya kerja yang menekankan produktivitas, fleksibilitas, dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang sangat penting karena berperan sebagai penggerak utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan berbagai aktivitas organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan dalam Rondonuwu dkk., 2018).

Laporan State of the Global Workplace 2025 menunjukkan bahwa sekitar 15% pekerja di Indonesia mengalami stres akibat pekerjaan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis karyawan (Azizah, 2025). Apabila tidak dikelola dengan baik, situasi ini dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi sehingga berdampak pada tingginya tingkat turnover di berbagai sektor industri.

Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karena berkaitan erat dengan efektivitas organisasi. Sutrisno dalam Anggraeni dan Mulyana (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional individu yang muncul sebagai hasil dari terpenuhi atau tidaknya harapan, kebutuhan, dan keinginan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya menunjukkan loyalitas yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi, serta produktivitas yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memicu munculnya stres kerja, menurunkan motivasi, dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja (turnover) (Puspita Sari & Hasyim, 2022).

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, Burt dalam Wenno (2018) menyatakan bahwa kondisi keluarga juga berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, work-life balance menjadi salah satu faktor yang diperkirakan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja.

Hudson (2005) mendefinisikan work-life balance sebagai kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Sementara itu, Fisher dkk. (2003) menjelaskan bahwa work-life balance berkaitan dengan kemampuan individu dalam membagi waktu, perhatian, dan keterlibatan secara proporsional antara peran di lingkungan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Keseimbangan tersebut berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis individu, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja. Penelitian Rondonuwu dkk. (2018) melaporkan bahwa work-life balance memberikan kontribusi sebesar 37,4% terhadap kepuasan kerja. Puspita Sari dan Hasyim (2022) juga menemukan pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 63,2%. Selain itu, Shabrina dan Ratnaningsih (2019) memperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,564$, sedangkan Wenno (2018) melaporkan nilai korelasi sebesar $r = 0,337$. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik work-life balance yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak dilakukan pada sektor perhotelan maupun manufaktur, penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman, yaitu PT. X. Karyawan divisi marketing di perusahaan tersebut bekerja dalam sistem yang berorientasi pada pencapaian target penjualan dengan mobilitas kerja yang tinggi. Karakteristik pekerjaan tersebut menuntut karyawan untuk mampu mengelola keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar tetap dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan divisi marketing PT. X wilayah Sumatera. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara work-life balance sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian mencakup seluruh karyawan divisi marketing PT. X wilayah Sumatera yang berjumlah 100 orang dan masih berstatus aktif sebagai karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling, yaitu metode sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini.

Instrumen Penelitian

Skala Work-Life Balance

Pengukuran work-life balance dilakukan menggunakan skala yang disusun berdasarkan empat dimensi dari Fisher dkk. (2009), yaitu Work Interference with Personal Life (WIPL), Personal Life Interference with Work (PLIW), Work Enhancement of Personal Life (WEPL), dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW). Skala ini terdiri atas 17 item pernyataan dengan nilai reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,853.

Skala Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diukur menggunakan skala yang mengacu pada sembilan aspek yang dikemukakan oleh Spector (1997), meliputi gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan nonmateri, kondisi kerja, rekan kerja, karakteristik pekerjaan, dan komunikasi. Skala tersebut terdiri dari 36 item dengan koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0,899.

Kedua instrumen menggunakan model skala Likert dengan empat pilihan respons, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman. Pemilihan teknik ini didasarkan pada hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data variabel kepuasan kerja tidak berdistribusi normal ($p = 0,001$). Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Perbandingan Data Hipotetik dan Empirik

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	Std. Dev	Xmin	Xmax	Mean	Std. Dev
<i>Work Life Balance</i>	17	68	42,5	8,5	28	68	46,92	6,971
Kepuasan Kerja	36	144	90	18	60	122	80,73	13,009

Hasil menunjukkan bahwa work-life balance karyawan berada pada kategori tinggi (mean empirik > mean hipotetik), sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori rendah (mean empirik < mean hipotetik).

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)
<i>Work-Life Balance</i>	0,200
Kepuasan kerja	0,001

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan variabel work-life balance berdistribusi normal ($p = 0,200$), sedangkan variabel kepuasan kerja tidak berdistribusi normal ($p = 0,001$). Oleh karena itu, analisis korelasi menggunakan Spearman.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig
Work-life balance dengan kepuasan kerja	0,821	0,711

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,711 ($p > 0,05$), yang berarti terdapat hubungan linear antara work-life balance dengan kepuasan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Spearman Correlation	Sig (2-tailed)	N
Work-life balance	0.376	0.000	100
Kepuasan Kerja			

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,376 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian marketing PT. X wilayah Sumatera dengan arah hubungan positif dan kekuatan hubungan yang tergolong rendah.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi marketing PT. X wilayah Sumatera. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,376$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori rendah. Hal ini mengisyaratkan bahwa work-life balance berhubungan dengan kepuasan kerja, tetapi bukan merupakan satu-satunya faktor yang memengaruhinya. Fisher dkk. (2009) menjelaskan bahwa work-life balance tidak hanya ditandai oleh rendahnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga oleh adanya hubungan yang saling mendukung antara kedua domain tersebut. Kondisi ini memungkinkan individu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih optimal sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis maupun penilaian terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya. Wenno (2018) melaporkan adanya hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Ambon dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,337$. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Shabrina dan Ratnaningsih (2019) pada karyawan PT. Pertani (Persero) dengan nilai $r = 0,564$. Selain itu, Meylda dan Izzati (2025) memperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,613$ yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa work-life balance karyawan berada pada kategori tinggi, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya diikuti oleh tingginya kepuasan kerja. Dengan kata lain, work-life balance yang baik belum tentu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi apabila masih terdapat aspek-aspek organisasi yang belum memenuhi harapan karyawan.

Pada variabel work-life balance, dimensi Work Enhancement of Personal Life (WEPL) dan Personal Life Enhancement of Work (PLEW) memiliki proporsi responden pada kategori tinggi yang lebih dominan dibandingkan dimensi lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung saling memberikan manfaat sehingga kedua peran dapat dijalankan secara lebih seimbang.

Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja, aspek Coworkers dan Nature of Work memiliki proporsi kategori tinggi yang paling besar. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik serta memandang pekerjaannya cukup menarik dan bermakna. Namun demikian, aspek Promotion, Fringe Benefits, dan Nature of Work juga menunjukkan proporsi kategori rendah yang relatif tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kesempatan promosi dan pemberian tunjangan masih belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Selain itu, munculnya aspek Nature of Work pada kategori tinggi maupun rendah menunjukkan adanya variasi penilaian terhadap karakteristik pekerjaan. Sebagian karyawan menilai pekerjaannya memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang, sedangkan sebagian lainnya merasa tuntutan pekerjaan yang tinggi menyebabkan pekerjaan yang dijalani belum sepenuhnya memberikan kepuasan.

Rendahnya kekuatan hubungan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor selain work-life balance. Menurut Sutrisno (2010), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Selain itu, Burt dalam Wenno (2018) menyatakan bahwa hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, kondisi keluarga, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta lingkungan kerja juga merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan divisi marketing PT. X wilayah Sumatera dengan koefisien korelasi $r = 0,376$ dan $p = 0,000$. Semakin tinggi work-life balance karyawan, semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.
2. Work-life balance karyawan berada pada kategori tinggi, sedangkan kepuasan kerja berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Saran

Bagi PT. X

1. Melakukan evaluasi terhadap sistem promosi jabatan agar karyawan memiliki kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas.
2. Meninjau kembali aspek tunjangan yang diberikan agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.
3. Melakukan evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan pada divisi marketing, terutama terkait target kerja dan pembagian beban kerja.
4. Mempertahankan kebijakan yang telah mendukung terciptanya work-life balance karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan penelitian pada perusahaan atau divisi kerja dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda.
2. Mengkaji variabel lain yang diduga berperan dalam hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja, seperti beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, atau komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 105–114.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
- Hudson. (2005). *The case for work life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Highland Group.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. *Jurnal Psikologi*.
- Puspita Sari, S., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh work-life balance, gaya kepemimpinan, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27–32.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN (Persero) Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54.
- Azizah, K. N. (2025, April 29). Riset: 15 persen pekerja Indonesia stres di tempat kerja. *detikSumut*.