

Analisis Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Fatih Terang Purnama Sekayu Sumatera Selatan

Muhammad Iqrom Zhohri¹, Rismansyah², Ninin Non Ayu Salmah³

¹Universitas PGRI Palembang, izhohri@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³Universitas PGRI Palembang, nonayusalmah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Fatih Terang Purnama Kota Palembang. *Work Life Balance* diukur melalui tiga dimensi, yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV Fatih Terang Purnama sebanyak 76 orang, yang sekaligus menjadi sampel melalui teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner skala Likert, dan diolah menggunakan program SPSS versi 22 melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *Time Balance* dan *Satisfaction Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *Involvement Balance* tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga dimensi *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 49,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan waktu kerja yang baik serta kepuasan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi penelitian ini bagi perusahaan adalah pentingnya penerapan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance*, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel, pemberian waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong produktivitas dan loyalitas kerja.

Kata Kunci: : *Work Life Balance*, *Time Balance*, *Involvement Balance*, *Satisfaction Balance*, Kepuasan Kerja..

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Work Life Balance, measured through three dimensions—Time Balance, Involvement Balance, and Satisfaction Balance—on employee Job Satisfaction at CV Fatih Terang Purnama in Palembang City. The research employs a descriptive quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sample consists of 76 employees. Using census techniques in its selection. Sampling was carried out using census techniques. Data collection used a likert scale questionnaire which was then analyzed with the help of SPSS, covering classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, partial t-tests, simultaneous F-tests, and the coefficient of determination. The findings indicate that Time Balance and Satisfaction Balance have a Shows play a positif and significant role in impact on job Satisfaction, Whereas involvement balance does not have a statistically significant partial effect.. Nevertheless, when tested simultaneously, all three dimensions of Work Life Balance contribute significantly to Job Satisfaction, with 39.4% concerning the variaion in job satisfacion interpreted using these three variables.

Keywords : *Work Life Balance*, *Time Balance*, *Involvement Balance*, *Satisfaction Balance*, Job Satisfaction.



A. PENDAHULUAN

Fenomena terkait keseimbangan jangka pekerjaan melalui waktu pribadi (work life balance) saat ini menjadi perhatian dalam perusahaan, tuntutan jam kerja yang berlebihan sering kali membuat karyawan tidak memiliki waktu pribadi untuk mengembalikan energi dan berkumpul bersama keluarga. Menurut Mc. Donald & Bradley (Thomas,2020) Work life balance merujuk atas kecakapan seseorang dalam menstabilkan tekanan kerja dengan rutinitas pribadinya, sehingga mampu menambah kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini, work life balance dikaji melalui tiga sisi utama, yakni keselarasan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), serta keselarasan kepuasan (satisfaction balance).

Berdasarkan pendapat (Hudson,2017) time balance merupakan banyaknya waktu sebagai seimbang digunakan pada karyawan untuk aktivitas kerja dan aspek personalnya. Selain itu menurut Brian Tracy (2017:76) mengungkapkan time balance yaitu seseorang yang memiliki kendali penuh atas waktu, dengan cara merencanakan dan memprioritaskan waktu untuk pekerjaan, keluarga, atau pemulihan energi yang telah dikeluarkan saat bekerja. involvement balance. Menurut Bekker (2021:64) menjelaskan involvement balance merujuk pada keterlibatan karyawan untuk memberikan perhatian yang cukup pada pekerjaan sekaligus kehidupan pribadinya. Involvement balance dilakukan apabila karyawan dapat memajemen waktu serta tenaga atas tuntutan kewajiban kerja maupun kehidupan personal karyawan tersebut. Menurut Mc.donald & Bradley (2020:72) satisfaction balance merupakan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Rasa puas pada karyawan akan muncul ketika mereka merasa bahwa upaya yang dilakukan selama ini sudah mampu memenuhi kebutuhan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kepuasan tersebut tercermin dari kondisi keluarga, relasi dengan teman, serta mutu dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.

Permasalahan yang sering terjadi saat ini yaitu karyawan kurangnya memiliki kepuasan saat bekerja, dikarenakan tuntutan jam kerja yang panjang yang diberikan oleh perusahaan, sehingga membuat karyawan tidak mendapatkan keseimbangan dalam waktu pekerjaan dan waktu pribadi, hal ini yang menjadi permasalahan utama pada (sumber data unit personalia CV Fatih Terang Purnama). Menurut Brian Tracy (2017:76) Keseimbangan waktu atau time balance yaitu apabila karyawan memiliki kendali penuh atas waktu saat melakukan pekerjaan dan waktu diluar pekerjaan (waktu untuk diri sendiri). Yang menjadi fokus indikator time balance yaitu waktu kerja, dimana karyawan berkontribusi penuh agar dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan dengan semaksimal mungkin. Waktu untuk keluarga yaitu karyawan dapat memberikan perhatian keadaan keluarganya di luar jam saat bekerja. Waktu istirahat yaitu karyawan dapat memulihkan energi yang telah dikeluarkan saat bekerja agar dapat menjaga kesehatan fisik dan mental pada karyawan. Oleh karena itu, work life balance menjadi kunci utama dalam memenuhi kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada sumber daya manusia, bahwa tuntutan jam kerja yang berlebihan serta selalu terhubung dengan pekerjaan misalnya di luar jam pekerjaan hingga diharuskan untuk dapat mengejar target dan tugas yang lebih ekstra, tuntutan jam kerja yang berlebihan ini mengakibatkan karyawan kelelahan dan mengurangi kepuasan dalam pekerjaannya Hasil penelitian Aulia (2024) mengindikasikan diketahui ada keterkaitan dalam work life balance

kepada tingkat kepuasan kerja dari karyawan. Penemuan sejalan juga diperoleh dari Permatasari et al. (2024), yakni menjelaskan diketahui semakin baik keseimbangan kerja, tingkat keterlibatan, dan kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat.

CV Fatih Terang Purnama merupakan perusahaan pemasok buah sawit yang berlokasi di Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Untuk mendukung terciptanya work life balance yang optimal bagi karyawannya, perusahaan dapat menerapkan berbagai kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, misalnya dengan menyediakan cuti yang memadai. Kebijakan ini bertujuan agar karyawan mampu membagi waktu secara terjaga antara aktivitas kerja serta ranah personal.

Penerapan work life balance yakni efektif diharapkan dapat mengurangi risiko menurunnya kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan serta produktivitas perusahaan. Work life balance menjadi kunci penting yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelaraskan tekanan kerja dalam kepentingan hidup personal mereka. Melalui evaluasi work-life balance, penelitian ini ditujukan untuk menyajikan uraian terkait tingkat dalam kebijakan perusahaan mendukung terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab kewajiban kerja maupun aspek individu, melekat yang akhirnya dapat memberikan pengaruh tingkat kepuasan kerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Work Life Balance

Menurut Ricardianto (2018), *work life balance* adalah kemampuan individu untuk mengintegrasikan aspek pekerjaan dengan kehidupan pribadi, sehingga tercapai keseimbangan yang memengaruhi hasil kerja. McDonald dan Bradley (2020) mendefinisikan *work life balance* sebagai rasa puas individu terhadap keterlibatannya dalam pekerjaan, dengan tetap menjaga keseimbangan peran di luar pekerjaan.

Menurut McDonald dan Bradley (2020:72), *work life balance* dapat dimaknai dalam arti kepuasan individu terhadap keterlibatannya pada pekerjaan, di mana peran tersebut tetap seimbang dengan peran lain di luar pekerjaan. Keseimbangan faktor utama sebagai aspek penting didalam perusahaan sehingga tercapai mempertahankan produktivitasnya. Fleetwood (2017:351) menyatakan bahwa work life balance berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatur kapan, di mana, mekanisme mereka dalam bekerja. Keseimbangan ini tercapai apabila ketika hak-hak individu terlaksana, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan, sehingga memberikan manfaat bersama bagi karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Berdasarkan ketiga definisi tersebut, peneliti menyimpulkan adanya *work life balance* merupakan strategi telah diterapkan karyawan agar menjaga keseimbangan diantara peran di tempat kerja maupun peran dalam aspek hidup pribadinya secara optimal.

Manfaat Work Life Balance

Berdasarkan Pendapat Nurhabiba (2020:21), penerapan program keseimbangan kehidupan kerja memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, seperti:

- a). Menurunkan persenan absensi juga ketidaktepatan waktu karyawan
- b). Mengembangkan komitmen serta loyalitas karyawan
- c). Memperkuat hubungan serta koneksi yang lebih baik dengan pelanggan
- d). Mengurangi angka turnover karyawan



Indikator *work life balance*

Berdasarkan pendapat Mc.Donald & Bradley, (2020:67) *work life balance* mempunyai tiga faktor sebagai berikut:

1. *Time Balance* (X₁)

pendapat (Hudson,2017) *time balance* merupakan banyaknya waktu sebagai seimbang digunakan pada karyawan untuk aktivitas kerja dan aspek personalnya. Selain itu menurut Brian Tracy (2017:76) mengungkapkan *time balance* yaitu seseorang yang memiliki kendali penuh atas waktu, dengan cara merencanakan dan memprioritaskan waktu untuk pekerjaan, keluarga, atau pemulihan energi yang telah dikeluarkan saat bekerja. Dimensi ini menitikberatkan pada seberapa banyak waktu yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sekaligus menjalankan aktivitas di luar pekerjaan. Keseimbangan waktu ini menjadi strategi untuk membagi waktu antara keluarga, pekerjaan, istirahat, dan relaksasi. Ketika bisa menyeimbangkan waktu maka hasil yang didapat tentunya berkonsentrasi dengan baik dalam melakukan suatu hal, bisa meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat stres. Faktor utama dari *time balance* adalah waktu saat bekerja, waktu untuk keluarga, waktu untuk istirahat.

2. *Involvement Balance* (X₂)

Menurut Bekker (2021:64) menjelaskan *involvement balance* merujuk pada keterlibatan karyawan untuk memberikan perhatian yang cukup pada pekerjaan sekaligus kehidupan pribadinya. *Involvement balance* dilakukan apabila karyawan dapat memamanajemen waktu serta tenaga atas tuntutan kewajiban kerja maupun kehidupan personal karyawan tersebut.

Dimensi ini menitikberatkan pada partisipasi psikologis serta komitmen, baik dalam lingkup kerja maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja tercermin dari keterlibatan fisik dan emosional individu dalam setiap aktivitasnya. Sebagai contoh, jika seorang karyawan menghabiskan 8 jam sehari untuk bekerja dan memiliki sisa waktu 5 jam untuk keluarga, maka keseimbangan keterlibatan dapat dikatakan tercapai apabila dalam waktu 5 jam tersebut karyawan tampak merasakan kebersamaan dan terlibat penuh baik secara fisik maupun emosional dalam kegiatan sosial atau keluarga. Faktor-faktor yang memengaruhi *involvement balance* ini antara lain komitmen terhadap pekerjaan, kontribusi nyata karyawan, serta perhatian yang tetap diberikan kepada keluarga di tengah rutinitas kerja.

3. *Satisfaction Balance* (X₃)

Menurut Mc.donald & Bradley (2020:72) *satisfaction balance* merupakan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Rasa puas pada karyawan akan muncul ketika mereka merasa bahwa upaya yang dilakukan selama ini sudah mampu memenuhi kebutuhan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Kepuasan tersebut tercermin dari kondisi keluarga, relasi dengan teman, serta mutu dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan

Dimensi ini menitikberatkan pada rasa puas yang timbul baik dalam lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan tercapai ketika karyawan merasa bahwa segala upaya yang dilakukan sudah mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang tercermin dari kondisi keluarga, interaksi dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Secara umum, keseimbangan kepuasan dapat dipahami sebagai kepuasan pribadi sekaligus kepuasan atas harapan yang terpenuhi. Faktor-faktor yang memengaruhi *satisfaction*

balance meliputi tingkat kepuasan mengenai kompensasi, kepuasan atas tugas kerja, kepuasan pada tindakan atasan, hubungan dengan rekan sejawat, serta kepuasan terkait peningkatan jabatan.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Robbins dan Judge (2013:108), menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul melalui evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Perasaan positif ini biasanya tercermin dari perasaan senang dan bahagia karena sebagian besar keinginan terhadap pekerjaan sudah dicapai. Hasibuan (2017:193) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang bahagia dengan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan, yang tercermin melalui motivasi kerja, integritas kerja, dan pencapaian kerja

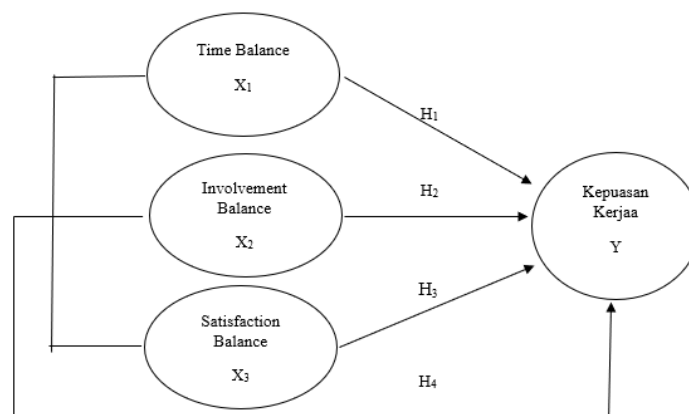
Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) mengutip Keith Davis (1985:96) yang mendefinisikan kepuasan kerja selaku level mendukung maupun tidak mendukungnya emosi karyawan kepada pekerjaannya'. Wexley dan Yuki (1997:98) juga mengartikan kepuasan kerja sebagai cara seorang pegawai merasakan dan menikmati pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan individu dalam menilai pekerjaannya, baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak. mengutip Keith Davis (1985:96) yang mendefinisikan kepuasan kerja selaku level mendukung maupun tidak mendukungnya emosi karyawan kepada pekerjaannya'. Wexley dan Yuki (1997:98) juga mengartikan kepuasan kerja sebagai cara seorang pegawai merasakan dan menikmati pekerjaannya.

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan pada CV Fatih Terang Purnama, oleh karenanya karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan tambahan di luar jam operasional kerja karyawan. Permasalahan ini menimbulkan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan sehingga karyawan tidak dapat menikmati waktu bersama keluarga mereka, maka dari itu peneliti ingin mencari suatu solusi dari permasalahan yang dialami oleh karyawan pada cv fatih terang purnama, agar karyawan pada instansi tersebut dapat menciptakan keseimbangan di dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan itu sendiri.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memandang bahwa *work life balance* yang terdiri dari *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan waktu akan mampu membagi perhatian secara optimal, menghindari kelelahan, dan tetap produktif. Keterlibatan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mendukung kesehatan mental dan hubungan sosial yang positif. Tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mendorong motivasi kerja yang lebih baik.





Gambar Kerangka Pemikiran

Ketika karyawan dapat mengkondisikan *time balance* pada produktivitas nya maka rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya dapat terpenuhi. Sebaliknya jika *time balance* dalam diri karyawan tidak dipenuhi dengan demikian kepuasan kerja karyawan dapat menurun. Ketika karyawan dapat mengaplikasikan *involvement balance* demikian tingkat kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Sebaliknya apabila karyawan tidak sanggup menstabilkan keterlibatannya terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi (*involvement balance*) maka kepuasan kerja dapat menurun. Ketika karyawan dapat menyenangkan pekerjaan yang diberikan karena mendapatkan keseimbangan waktu pekerjaan dan waktu pribadi (*satisfaction balance*) maka kepuasan kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila karyawan tidak mendapatkan *satisfaction balance* maka kepuasan kerja karyawan dapat menurun.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2023:99), hipotesis penelitian sebagai tanggapan mengenai terkait rumusan masalah penelitian, yang dapat diuji baik secara parsial maupun simultan. Rumusan masalah tersebut umumnya disusun dalam bentuk pertanyaan penelitian. Atas dasar kerangka berpikir telah selesai dijelaskan dari penjelasan bagian sudah ada, karena itu hipotesis terkait penelitian ini dijabarkan

berikut:

H1: *Time balance* memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama Kota Palembang.
 H2: *Involvement balance* memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama Kota Palembang.
 H3: *Satisfaction balance* memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama Kota Palembang.
 H4: *Time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* memberikan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV Fatih Terang Purnama Kota Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023), pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara terstruktur, terukur, dan objektif melalui pengumpulan serta analisis data numerik. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif untuk menguji pengaruh *work life*

balance yang meliputi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di CV Fatih Terang Purnama, berlokasi di Dusun Lama, RT.017 RW.005, Kelurahan Soak Baru, Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. Objek penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut.

Populasi

Berdasarkan Pendapat Sugiyono (2023:126) seluruh objek diteliti merupakan wilayah generalisasi yang mencakup subjek maupun tempat mempunyai identitas serta atribut dicirikan kemudian dipilih oleh peneliti guna diteliti dan ditarik kesimpulan. Maka penelitian ini dilakukan analisis dan ditarik kesimpulan yaitu seluruh karyawan CV Fatih Terang Purnama yang berlokasi di Kota Palembang.

Sampel

Berdasarkan Pendapat Jaya (2021) Sampel dapat dikategorikan bagian yang didapatkan pada secara menyeluruh objek yang dikaji maupun disebutkan mencerminkan semua populasi. Sampel pada kajian ini dilaksanakan melalui teknik sensus sampling. Pendapat Jaya (2021) Sensus sampling adalah pendekatan penunjukan sampel yang melibatkan semua secara populasi berfungsi sampel penelitian. Strategi ini disebut juga sampling jenuh karena semua anggota populasi dilibatkan dalam penelitian, bukan hanya sebagian. Maka populasi yang diambil adalah unit lapangan kerja yang berjumlah 76 karyawan pada CV Fatih Terang Purnama.

Jenis dan Sumber Data

Peneliti melakukan penelitian dengan data primer. Berdasarkan Sugiyono (2023:456) data primer ialah hasil data jumlah perolehan berdasarkan survey langsung dimana dilakukan pada lokasi penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini, pengumpulan data diterapkan beserta memanfaatkan kuesioner. Djaali (2020:52) menjelaskan bahwasanya kuesioner termasuk salah satu teknik pengumpulan data melalui proses menyampaikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden guna dijawab sesuai pemahaman mereka. Metode ini dinilai efektif jika peneliti sudah memahami variabel yang hendak diukur serta informasi yang diharapkan dapat diperoleh dari para responden

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan makna setiap variabel penelitian serta indikator pengukurannya.

1. Time Balance (X_1) – kemampuan karyawan mengendalikan waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan istirahat (Tracy, 2017). Indikator: waktu kerja, waktu untuk keluarga, waktu istirahat.
2. Involvement Balance (X_2) – kemampuan mengatur keterlibatan emosional dan fisik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Bekker, 2021). Indikator: komitmen kerja, kontribusi pekerjaan, perhatian terhadap keluarga.
3. Satisfaction Balance (X_3) – tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi (McDonald & Bradley, 2020). Indikator: hubungan dengan atasan/rekan kerja, kondisi keluarga, kualitas dan kuantitas pekerjaan.



4. Kepuasan Kerja (Y) – perasaan positif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2018). Indikator: kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, sikap atasan, rekan kerja, dan promosi.

Skala Pengukuran

Dalam kajian ini, peneliti menerapkan level pengukuran Likert. Pendapat Sugiyono (2022:93), Pengukuran Likert dimanfaatkan agar menilai perilaku, opini, maupun interperstasi individu atau kumpulan mengenai suatu fenomena sosial tertentu. Skala ini digunakan untuk mengukur variabel inti penelitian, merupakan huwork-life balance dan kepuasan kerja, dengan rentang pilihan respons terkait jawaban 'sangat tidak setuju' hingga 'sangat setuju'. Penggunaan skala dapat memfasilitasi responden dalam menyampaikan jawaban sesuai tingkat keyakinan atau kepuasan berdasarkan persepsi dan pengalaman mereka. Melalui pendekatan ini, data yang diperoleh bersifat kuantitatif demikian dapat diolah serta dianalisis melalui statistik guna melihat keterkaitan antarvariabel.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitsn dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22 menggunakan langkah-langkah berikut:

1. Uji Validitas – untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengungkap data sesuai tujuan pengukuran. Item dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%.
2. Uji Reliabilitas – untuk menguji konsistensi instrumen dengan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,60$.
3. Uji Asumsi Klasik – meliputi uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10), dan uji heteroskedastisitas (Glejser Test, sig. $> 0,05$).
4. Analisis Regresi Linear Berganda – untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan model:
5. Uji t – untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (sig. $< 0,05$ = signifikan).
6. Uji F – untuk menguji pengaruh simultan semua variabel bebas terhadap variabel terikat (sig. $< 0,05$ = signifikan).
7. Koefisien Determinasi (R^2) – untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini memakai data primer tersebut didapatkan dengan penyebaran kuesioner terhadap responden yang menjadi objek penelitian. Adapun objek penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang menjalankan tugas di CV Fatih Terang Purnama, Kota Palembang. Pemilihan objek tersebut didasarkan pada relevansi keterlibatan mereka dalam dinamika keseimbangan kehidupan kerja serta tingkat kepuasan kerja menjadi fokus utama kajian. Teknik pengambilan sampel dimana diterapkan yaitu total sampling, yaitu metode di mana semua anggota populasi menjadi sampel dikarenakan relatif kecil. Sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian secara menyeluruh. Dengan demikian, total populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 76 orang karyawan. Kuesioner disebarkan langsung kepada seluruh karyawan yang memenuhi kriteria dan bersedia menjadi responden. Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikumpulkan kembali dalam kondisi lengkap dan dapat digunakan untuk keperluan analisis data selanjutnya.

Tabel Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode Pernyataan	r hitung	r tabel (n=60, α=0,05)	Keterangan
Time Balance (X1)	X1.1	0,826	0,255	Valid
	X1.2	0,690	0,255	Valid
	X1.3	0,772	0,255	Valid
	X1.4	0,754	0,255	Valid
	X1.5	0,773	0,255	Valid
	X1.6	0,709	0,255	Valid
Involvement Balance (X2)	X2.1	0,545	0,255	Valid
	X2.2	0,641	0,255	Valid
	X2.3	0,581	0,255	Valid
	X2.4	0,681	0,255	Valid
	X2.5	0,598	0,255	Valid
	X2.6	0,441	0,255	Valid
Satisfaction Balance (X3)	X3.1	0,770	0,255	Valid
	X3.2	0,719	0,255	Valid
	X3.3	0,572	0,255	Valid
	X3.4	0,333	0,255	Valid
	X3.5	0,524	0,255	Valid
	X3.6	0,741	0,255	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,633	0,255	Valid
	Y2	0,634	0,255	Valid
	Y3	0,393	0,255	Valid
	Y4	0,555	0,255	Valid
	Y5	0,587	0,255	Valid
	Y6	0,537	0,255	Valid
	Y7	0,548	0,255	Valid
	Y8	0,504	0,255	Valid
	Y9	0,518	0,255	Valid
	Y10	0,711	0,255	Valid
	Y11	0,379	0,255	Valid

Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment menggunakan bantuan SPSS. Semua item memiliki nilai r hitung > r tabel (0,255), sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel Time Balance, Involvement Balance, Satisfaction Balance, dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal (0,60)	Keterangan
Time Balance (X1)	0,848	0,60	Reliabel
Involvement Balance (X2)	0,612	0,60	Reliabel
Satisfaction Balance (X3)	0,676	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,767	0,60	Reliabel

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Semua variabel memiliki nilai Alpha lebih dari 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel. Artinya, kuesioner



mampu menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

Tabel Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Time Balance (X1)	0,889	1,125	Bebas Multikolinearitas
Involvement Balance (X2)	0,779	1,284	Bebas Multikolinearitas
Satisfaction Balance (X3)	0,781	1,281	Bebas Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen. Kriteria: Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Semua variabel memenuhi syarat, sehingga model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Variabel	Sig.	Batas Sig. (0,05)	Keterangan
Time Balance (X1)	0,466	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Involvement Balance (X2)	0,069	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
Satisfaction Balance (X3)	0,185	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05. Semua variabel memenuhi kriteria, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Tabel Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Keterangan
0,703	0,495	0,473	4,348	Kuat

Nilai **R² = 0,495** berarti 49,5% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh **Time Balance, Involvement Balance, dan Satisfaction Balance**. Sisanya 50,5% dipengaruhi faktor lain di luar model seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi.

Tabel Uji Korelasi Berganda

Variabel Independen	Sig. F Change	Batas Sig. (0,05)	Keterangan
X1, X2, X3 → Y	0,000	0,05	Korelasi Signifikan

Nilai Sig. F Change = 0,000 < 0,05 menunjukkan hubungan yang signifikan antara ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Time Balance (X1)	3,201	0,002	Berpengaruh Signifikan
Involvement Balance (X2)	1,169	0,246	Tidak Signifikan
Satisfaction Balance (X3)	5,312	0,000	Berpengaruh Signifikan

X1 (Time Balance) dan X3 (Satisfaction Balance) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Sig < 0,05).

X2 (Involvement Balance) tidak signifikan (Sig > 0,05).

Tabel Uji F (Simultan)

F hitung	Sig.	Batas Sig. (0,05)	Keterangan
—*	0,000	0,05	Signifikan

Nilai F hitung tidak tertulis di hasil skripsi yang Anda kirim, tetapi Sig. menunjukkan signifikansi. Karena Sig. = 0,000 < 0,05, maka secara simultan Time Balance, Involvement Balance, dan Satisfaction Balance berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel *Time Balance* (X^1), *Involvement Balance* (X^2), *Satisfaction Balance* (X^3), Memiliki pengaruh positif dan signifikan tsecara simultan erhadap kepuasan kerja (Y) di CV Fatih Terang Purnama. Adapun secara parsial variabel *Involvement Balance* (X^2) tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap CV Fatih Terang Purnama. Hal ini mengindikasikan bahwa *time balance*, *involvement balance*, *satisfaction balance*, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada lingkungan instansi tersebut.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada CV Fatig Terang Purnama, Perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan waktu kerja dan istirahat karyawan secara seimbang. Program fleksibilitas waktu kerja atau kebijakan jam kerja yang lebih adaptif dapat menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk penelitian mendatang Penelitian ini dapat di kembang luaskan lebih lanjut serta menambahkan variabel lain seperti stres kerja, gaya kepemimpinan, atau dukungan organisasi yang juga berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, jumlah dan karakteristik responden yang lebih luas dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, M., Rismansyah, R., & Maliah, M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16639–16650.
- Anwar Prabu Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14 ed.). (S. Sandiasih, Ed.) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Brian Tracy. (2017). *Change Your Thinking Change Your life*. Alih bahasa oleh Anies Lastianti. Bandung: Kaifa



- Dinda Permatasari et al. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(6), 3076–3092
- Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hudson. (2017). *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Hasibuan, S.P. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- McDonald, P., dan Bradley, L.M. (2020). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. 20:20 Series, 15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (H. Lamarre (ed.); 14th ed.). Harlow: Pearson Education. www.pearsonglobal editions.com
- Sugiyono. (2023). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta