

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. RAMA MANGGALA GAS BLITAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

DIAZ ERLANGGA

NIM. 1815744085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

2022

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PT. RAMA MANGGALA GAS BLITAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

DIAZ ERLANGGA

NIM. 1815744085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI**

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.
2. Penulis
 - a. Nama : Diaz Erlangga
 - b. NIM : 1815744085
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 2022

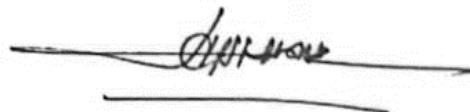
Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



I Gede Made Subagiana, SE., MM.
NIP. 196007071990031002



Dr. I Gusti Lanang Suta Artatanaya, SE., M.Si
NIP. 196804201993031002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
RAMA MANGGALA GAS BLITAR.**

Oleh:

DIAZ ERLANGGA

NIM: 1815744085

Disahkan:

Penguji I



Ir. Ni Wayan Sukartini,
M.Agb

NIP. 196204221990032002

Ketua Penguji



I Gede Made Subagiana,
SE., MM.

NIP. 196007071990031002

Penguji II



Drs. I Ketut Yasa, MM.

NIP. 196102271990031001

Mengetahui

Jurusan Administrasi Niaga
Ketua



Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002

Badung, 23 Agustus 2022

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM
NIP. 196808271993031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Work hard in silence, let success be your noise”.

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar”. Atas terselesaikannya skripsi ini, saya mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Keluarga saya, Ibu, Bapak, Kakak yang telah memberikan dukungan serta doanya kepada saya untuk saya mencapai keberhasilan saya.
2. PT. Rama Manggala Gas Blitar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian sehingga memperlancar proses pembuatan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu dan juga Kakak-kakak karyawan yang telah memberikan arahan dan motivasinya selama saya melaksanakan praktik kerja lapangan di kantor PT. Rama Manggala Gas Blitar.
4. Bapak dan Ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang telah membimbing saya serta memberikan banyak arahan, motivasi dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar” adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung,

Yang menyatakan



Diaz Erlangga
NIM: 1815744085

ABSTRAK

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas serta mengetahui upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden dengan menggunakan teknik sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas. Sedangkan untuk beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rama Manggala Gas Blitar. Diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance* karyawannya dan meningkatkan kondisi kerja dengan baik agar terciptanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kata kunci: *work-life balance*, beban kerja, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

***Abstract.** The purpose of this study is to determine the effect of work-life balance and workload on job satisfaction of PT employees. Rama Manggala Gas and knows the efforts to increase job satisfaction of PT. Rama Manggala Gas Blitar. The type of data used is quantitative data. The sample in this study was 85 respondents using census techniques. Data analysis was performed using SEM-PLS. The results of this study show that work-life balance has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Rama Manggala Gas. As for the workload, it does not have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Rama Manggala Gas Blitar. It is expected to continue to maintain and improve the work-life balance of its employees and improve working conditions properly in order to create a high level of job satisfaction.*

Keywords: work-life balance, workload, job satisfaction.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini terselesaikan tepat pada waktunya tidak terlepas dari bantuan, saran, pendapat dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.Ecom selaku direktur Politeknik Negeri Bali
2. Bapak Dr. I Ketut Santra, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.
3. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional
4. Bapak I Gede Made Subagiana, SE., MM selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam proses penyusunan skripsi terapan ini.
5. Bapak Dr. I Gusti Lanang Suta Artatanaya, SE., M.Si selaku dosen pembimbing

II yang meluangkan waktu dan memberikan tuntunan serta masukan dalam proses penyelesaian skripsi terapan ini.

6. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staff pegawai Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pembelajaran dan memfasilitasi kegiatan administrasi selama perkuliahan.
7. Bapak Towil selaku Manager di PT Rama Manggala Gas yang telah membimbing dan membantu penulis dalam pemenuhan data untuk skripsi ini.
8. Mbak Dwi Sartika dan Mbak Widya selaku Administrasi PT. Rama Manggala Gas yang telah membimbing serta memberikan pengarahan selama Pratik Kerja Lapangan.
9. Orang tua tercinta, Marto Hamid (bapak) dan Ni Wayan Mariani (ibu). Saudari-saudari tercinta, dan Dian Safitri (kakak). Seluruh keluarga penulis yang selalu memberikan dorongan moral dan material yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
10. Firstnanda Ashry Rizkyta sebagai istri penulis tercinta yang dengan penuh kesabaran menemani dan memberi dukungan untuk penulis hingga pada saat ini.
11. Seluruh rekan-rekan seperjuangan Oky, Gilang, Yansu, Gung Kris dan teman teman Matahari Grup yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian	7
1.4.1 Kontribusi Teoritis	7
1.4.2 Kontribusi Praktis	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	11
2.1.2 Indikator Kepuasan Kerja	13
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.2 <i>Work-Life Balance</i>	18

2.2.1	Aspek-Aspek <i>Work-Life Balance</i>	19
2.2.2	Indikator <i>Work-Life Balance</i>	20
2.2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	21
2.3	Beban Kerja.....	22
2.3.1	Efek Beban Kerja	23
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	23
2.3.3	Indikator Beban Kerja.....	24
2.4	Penelitian Terdahulu	25
2.5	Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis	31
2.5.1	Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.5.2	Hipotesis.....	31
III.	METODE PENELITIAN.....	33
3.1	Lokasi Penelitian	33
3.2	Obyek Penelitian	34
3.3	Data Penelitian	34
3.3.1	Jenis Data	34
3.3.2	Sumber Data.....	34
3.4	Populasi dan Teknik Sampling.....	36
3.5	Metode Pengumpulan Data	35
3.6	Formulasi Matematis dan Identifikasi Variabel.....	36
3.7	Teknik Uji Instrumen	38
3.8	Teknik Analisis Data.....	39
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum PT. Rama Manggala Gas Blitar.....	41
4.1.1	Sejarah PT. Rama Manggala Gas Blitar	41
4.1.2	Profil PT. Rama Manggal Gas Blitar	43
4.1.3	Visi dan Misi PT. Rama Manggala Gas Blitar.....	43
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Rama Manggala Gas Blitar	44
4.2	Karakteristik Responden	45
4.2.1	Jenis kelamin.....	45
4.2.2	Umur	45
4.2.3	Jabatan.....	46
4.2.4	Penghasilan	47
4.2.5	Masa Kerja	48

4.3	Hasil Analisis	49
4.3.1	Evaluasi Outer Model	49
4.3.2	Evaluasi Inner Model	53
4.4	Pembahasan Hasil Analisis	55
4.4.1	Pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kepuasan kerja.....	55
4.4.2	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja	57
4.5	Implikasi Hasil Penelitian	60
V.	PENUTUP.....	63
5.1	Kesimpulan	63
5.2	Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	28
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator, dan Skala.....	38
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	46
Tabel 4. 3 Jabatan Responden	46
Tabel 4. 4 Penghasilan Responden	47
Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden	48
Tabel 4. 6 Nilai Outer Loading dan AVE	51
Tabel 4. 7 Nilai Discriminant Validity.....	51
Tabel 4. 8 Nilai Cross Loading	52
Tabel 4. 9 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	53
Tabel 4. 10 Nilai R-Square	54
Tabel 4. 11 Nilai Path Coefficient.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4. 2 Hasil Output PLS Algorithm Outer Model	49
Gambar 4. 3 Hasil Output PLS Bootstrapping Inner Model	53

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Formulir Proses Bimbingan	71
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	77
Lampiran 4. Data Badan Pusat Statistik	78
Lampiran 5 Riwayat Hidup Penulis	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan zaman seperti sekarang kompetisi dari semua organisasi atau perusahaan diuntut bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan paling unggul dan menjadi yang terbaik di bidangnya. Perusahaan jasa yang bergerak di bidang migas seperti PT. Rama Manggala Gas yang merupakan Stasiun Pengangkutan dan Pengisian Bulk Elpiji (SPPBE) yang telah berdiri dan beroperasi secara resmi selama pada 14 tahun di Kota Blitar, Jawa Timur. SPPBE PT. Rama Manggala Gas ini merupakan *fillingplant* yang bertugas untuk melakukan pengisian dan pengangkutan bahan baku LPG dari tempat penampungan atau lapangan gas ke SPPBE lalu mengisikan ulang tabung gas yang kosong, lalu menyerahkan dalam bentuk tabung LPG 3 kg yang sudah terisi kepada agen-agen yang telah bekerjasama dengannya.

Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif sangatlah penting untuk mencapai efisiensi manajemen. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan untuk meningkatkan perkembangan suatu perusahaan. Di setiap perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang handal, loyal serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan atau *goals*,

maka dari itu setiap sumber daya manusia atau karyawan diwajibkan untuk bekerja keras agar dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Hassibuan *dalam* Putu dkk (2017) sumber daya manusia yang berkualitas adalah kemampuan yang dimiliki dalam menyeimbangkan antara daya pikir dengan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu, dari pernyataan tersebut kualitas setiap individu dapat dilihat dari kemampuannya dalam melakukan suatu hal dan juga cara memecahkan permasalahan yang dihadapi.

Peran sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Kerja setiap karyawan diharapkan bisa dilakukan dengan semaksimal mungkin agar target perusahaan dapat tercapai dan berhasil. Karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar memiliki tuntutan kerja yang berbeda pada setiap divisi atau bagiannya masing-masing, namun setiap karyawan memiliki rasa jenuh yang relatif sama. Rasa jenuh ini disebabkan karena mereka harus mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin dan juga tepat waktu di segala kondisi secara terus menerus selama hari kerjanya. Hal tersebut dapat menyebabkan para karyawan mengalami stress dan mengganggu pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka.

Stress adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (Vincent Cornelli *dalam* Jenita DT Donsu, 2017). Gejala stress yang dirasakan oleh karyawan ini bisa mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu

perencanaan strategis suatu organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan mereka terus meningkat agar perusahaan bisa lebih berkembang. Peningkatan kinerja karyawan bisa terjadi jika perusahaan dapat menekan tingkat stress yang dirasakan oleh para karyawannya, sehingga mereka bisa lebih meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja. Suatu hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi tingkat stress karyawan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan.

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins dan Judge, 2013). Begitu juga menurut Hasibuan (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional individu yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Secara langsung maupun tidak langsung, kepuasan kerja ini dapat meningkatkan kinerja, kreatifitas serta produktivitas para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan untuknya. Ketika karyawan sudah merasakan yang namanya kepuasan dalam bekerja, maka mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan jauh lebih baik lagi.

Pada dasarnya sebuah perusahaan tidak boleh hanya menuntut karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik dan harus selalu meningkatkan kinerjanya saja, namun juga harus memahami keseimbangan antara peran dan waktu karyawan di tempat kerja dengan diluar pekerjaan atau yang bisa disebut dengan *work-life balance*. Menurut Delecta dalam Hafid (2017), *work-life balance* adalah kemampuan masing-masing individu untuk menjaga keseimbangan antara

kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan. Menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga, hobi, dan kegiatan agama serta budaya juga penting bagi karyawan.

Ketika seorang karyawan mampu menerapkan *work-life balance* maka karyawan akan bersemangat, fokus bekerja, dan bisa meningkatkan kualitas kerjanya. Jika karyawan merasa tidak mampu untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka karyawan akan merasa kurang bersemangat bekerja, sehingga hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak baik serta dapat merugikan dirinya maupun perusahaan. PT. Rama Manggala Gas Blitar ini memiliki karyawan sebanyak 85 orang. Para karyawan ini terbagi menjadi 2 *shift* operasional pelayanan yang melibatkan supervisor operasional, *supervisor filling*, *gatekeeper*, *operator* dan *handling*.

Terciptanya *work-life balance* bukanlah satu-satunya penyebab karyawan dapat mencapai kepuasan kerja. Permasalahan lain yang perlu diperhatikan juga adalah beban kerja yang bisa sangat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat memberikan beban kerja tersendiri bagi pelakunya. Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Beban kerja yang dimiliki atau dirasakan oleh karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar ini, disetiap bagiannya berbeda-beda. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis saat melakukan praktik kerja lapangan pada PT.

Rama Manggala Gas Blitar selama 6 bulan, penulis melihat ada beberapa divisi memiliki beban kerja yang cukup banyak, seperti beban kerja pada bagian administrasi yang disebabkan karena jumlah karyawan pada divisi mereka tergolong sedikit yang hanya berjumlah dua orang. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jumlah karyawan yang mengerjakan akan mengakibatkan tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Adanya beban kerja karyawan yang berlebihan juga akan berdampak pada kepuasan mereka dalam bekerja.

Kepuasan kerja karyawan bisa didapatkan melalui porsi tugas pekerjaan yang sepadan dengan posisi dan kemampuan masing-masing individu karyawan. Pihak manajemen perusahaan ini juga menetapkan kebijakan pada saat karyawan izin untuk tidak masuk kerja demi kepentingan lain diluar pekerjaan baik itu sakit, kepentingan keluarga, kepentingan organisasi diluar pekerjaan dan kegiatan agama serta budaya, maka tugas karyawan tersebut akan digantikan oleh karyawan yang bersedia untuk mengisi *shift* dari karyawan yang izin tidak masuk kerja. Sedangkan ketika karyawan izin ditengah jam kerja untuk kepentingan yang mendadak dan mengharuskan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja, maka pekerjaan mereka akan dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang bekerja pada *shift* yang sama. Hal tersebut bisa mengganggu kepuasan kerja karyawan lainnya yang merasa porsi kerja mereka ditambah. Izin tidak masuk kerja atau izin meninggalkan pekerjaan di tengah jam kerja ini juga memiliki keterkaitan erat dengan *work-life balance* dan juga beban kerja karyawan tersebut serta karyawan yang lainnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih kurang meratanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang dapat terlihat dari faktor *work-life balance* dan juga beban kerja yang berbeda beda di setiap individu dan juga pada setiap bagiannya masing-masing. Permasalahan yang terlihat jelas juga yaitu, permasalahan karyawan yang izin tidak bekerja atau izin meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja yang mengakibatkan pekerjaan mereka harus dikerjakan oleh karyawan lainnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa belum jelasnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan di PT. Rama Manggala Gas Blitar.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RAMA MANGGALA GAS BLITAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar?
3. Bagaimana upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang sudah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu.

1. Mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.
3. Mengetahui upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun kontribusinya antara lain:

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi yang bermanfaat dalam bidang pendidikan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *work life-balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta upaya-upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.4.2 Kontribusi Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan

kerja serta upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga nantinya dapat diterapkan pada dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, serta upaya-upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dan acuan dalam penulisan penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kontribusi penelitian yang telah dijabarkan menjadi dua bagian yaitu secara teoritis dan praktis, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi telaah teori yang memberi paparan atau uraian teori-teori yang telah diperoleh melalui studi pustaka dari banyaknya buku, artikel ilmiah dan jurnal yang relevan dengan masalah penelitian, lalu adanya contoh-contoh penelitian terdahulu beserta ringkasan hasil penelitian yang dibuat dengan susunan tabel dan kerangka teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi keterangan mengenai lokasi penelitian, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian dan dilakukannya pembahasan berdasarkan hasil dari analisis penelitian, analisis data secara deskriptif maupun hasil pengujian yang telah dilakukan. Bab ini terdiri dari gambaran umum variabel penelitian, analisis data dan hasil penelitian serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan pemaparan kesimpulan dan saran dari hasil analisis data berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. *Work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji signifikansi yang mendapatkan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Personal Life Enhancement of Work* (X1.5) atau kehidupan pribadi yang dapat meningkatkan performa kerja merupakan parameter tertinggi dalam merefleksikan variabel *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar
2. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai *p value* yang diperoleh sebesar $0,052 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Rama Manggala Gas Blitar

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, penulis mengajukan saran yang nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Rama Manggala Gas

Blitar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawannya sebagai berikut.

1. Untuk manajemen perusahaan diharapkan agar menetapkan kebijakan baru dengan memberikan denda berupa pemotongan gaji kepada karyawan yang izin meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja lebih dari satu kali dalam kurun waktu satu bulan dan kepada karyawan yang memberikan alasan tidak semestinya saat akan izin meninggalkan pekerjaan.
2. Pihak perusahaan diharapkan menambah jumlah karyawan pada bagian administrasi agar beban kerja yang dirasakan karyawan bagian administrasi tidak tinggi akibat kurangnya jumlah karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang cukup banyak pada bagian ini.
3. Hasil dari penelitian ini, menyatakan nilai *loading factor* terkecil yang di dapat dalam variabel kepuasan kerja adalah indikator kondisi kerja (Y6) dengan nilai 0,753. Ini berarti tingkat rasa nyaman dan aman karyawan pada saat bekerja masih belum tinggi, dari hal tersebut sebaiknya kondisi kerja ini perlu di tingkatkan oleh manajemen PT. Rama Manggala Gas Blitar dengan memperhatikan kenyamanan di tempat kerja bagi karyawannya. Cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kondisi kerja dengan baik yakni melakukan peremajaan sarana dan prasarana, serta meningkat lagi kebersihan di tempat kerja dengan cara membuat agenda kegiatan bersih-bersih bersama seluruh karyawan. Sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan saat bekerja yang membuat mereka bisa lebih fokus dan maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance* karyawan, sehingga tercapainya tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Cara yang bisa diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menerapkan upaya-upaya yang disampaikan penulis seperti mengadakan agenda rekreasi, olahraga rutin dan makan bersama yang diikuti karyawan beserta keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

Adiningtyas, Nurul, and Amy Madhatillah. 2016. *Work-life Balance Index Among Technician. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. 5 No. 3.

Anwar, S. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.

Arri, Handayani. 2013. Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori *Boerder*. *Buletin Psikologi*, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Volume 21, No. 2, Desember 2013: 90 – 101. ISSN: 0854- 7108.

Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. 2017. Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77-85.

Dhania, D. R. 2010. *The Effect of job stress, workload on job satisfaction (a Study on medical representatives in Kudus City)*. *Journal of Psychology*, 1(1), 1-7.

Donsu, Jenita DT. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Farentino, R., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022, January). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. In Bandung Conference Series: Business and Management (Vol. 2, No. 1, pp. 201-205).

Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. 2016. *Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Hafid, Muhammad. 2017. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Divisi Food&Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika FEB*. Bandung: Universitas Telkom.

Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.

Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.

Lestari, D., 2021. Work Life Balance and Job Satisfaction of Lecturer in Faculty Of Economics And Business Unjani. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), pp.1491-1504.

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).

Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company.

Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Mernawati, D., & Zainafree, I. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Puskesmas Lamper Tengah Kecamatan Semarang Selatan Kota Semarang. *Public Health Perspective Journal*, 1(1).

Novelia. P. 2013. Hubungan antara work/life balance dan komitmen berorganisasi pada pegawai perempuan. *Jurnal Universitas Indonesia*. Diakses pada tanggal 22 Februari 2018.

Poulose, S. & Sudarsan, N. 2014. *Work-life balance: A conceptual review*. *International journal of advances in management and economics*, 3(2).01-17.

Rene, R., & Wahyuni, S. 2018. Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53-63.

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.

Setyawan, A. A., & Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN.1410 – 4571. Hal. 109.

Sofiati, I., Suharnomo, S., & Mas'ud, F. 2018. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Polres Tegal Kota) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika & Bisnis).

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

Tambengi, K. F., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(4).

Tarwaka. (2015). *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) Dalam Perspektif Bisnis*. Surakarta: Harapan Press