PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA *(WORK-LIFE BALANCE)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA *HUMAN CAPITAL DEPARTEMENT* PT TUNAS JAYA SANUR

POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh
Sagung Bintang Prajna Paramita
NIM 2215713139

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA *(WORK-LIFE BALANCE)* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA *HUMAN CAPITAL DEPARTEMENT* PT TUNAS JAYA SANUR

POLITEKNIK NEGERI BALI

Oleh
Sagung Bintang Prajna Paramita
NIM 2215713139

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: **Sagung Bintang Prajna Paramita**
NIM	: **2215713139**
Prodi/Jurusan	: **D3 Administrasi Bisnis/Administrasi Bisnis**

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Projek Akhir saya dengan judul:

"Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-life Balance) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Human Capital Departement PT Tunas Jaya Sanur."

Adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah Projek Akhir 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 Projek Akhir ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 04 Juli 2025

menyatakan,

Sagung Bintang Prajna Paramita

NIM. 2215713139

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work-life Balance)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Human Capital Departement* PT Tunas Jaya Sanur" dengan baik dan tepat pada waktunya. Penulisan tugas akhir ini bertujuan dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan Diploma III Pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali Tahun 2025.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak mendapatkan saran dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE. MBA. Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali
3. Bapak I Made Widiantara, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Diploma III Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan arahan dan dukungan dalam penyusunan tugas akhir ini.
4. Ibu Ni Nyoman Teristiyani Winaya, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I Tugas Akhir yang telah membimbing serta banyak

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

memberikan arahan, motivasi dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

5. Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing II Tugas Akhir yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi dan petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
6. Seluruh staff pimpinan dan karyawan di PT Tunas Jaya Sanur yang telah bersedia menerima dan memberikan penjelasan bagi penulis selama menjalankan penelitian.
7. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, semangat, dukungan serta motivasi kepada kami.
8. I Putu Ari Yuda Pratama Rajasa, terima kasih yang selalu hadir dalam setiap proses, dengan kesabaran, dukungan serta semangat yang diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini.

Penulis menyadari masih banyak kesalahan ataupun kekurangan dalam pembuatan tugas akhir ini, baik dari segi materi ataupun penyusunannya, dengan kekurangannya kami mohon maaf. Kritik dan saran rekan rekan akan sangat berharga untuk saya dalam pembuatan tugas akhir ini menjadi lebih baik.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Akhir kata dengan terbuatnya tugas akhir ini, saya berharap dapat memberikan manfaat bagi saya khususnya dan bagi pembaca umumnya.

Badung, 14 Juli 2025

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA PROJEK AKHIR ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN ..... **iii**
PRAKATA ..... **iv**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Pokok Masalah 10
C. Tujuan Penelitian 11
D. Manfaat Penelitian 11
1. Manfaat Teoritis 11
2. Manfaat Praktis 12
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS **13**
A. Landasan Teori 13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 13
2. Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work-life Balance)* 15
3. Kepuasan Kerja 23
B. Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik) 29
C. Kerangka Konsep dan Hipotesis 33
1. Kerangka Konsep 33
2. Hipotesis 33
BAB III METODE PENELITIAN **35**
A. Metode Penelitian 35
1. Lokasi Penelitian 35
2. Objek Penelitian 35
3. Populasi dan Sampel Penelitian 36
4. Definisi Oprasional Variabel 39

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

5. Sumber Data Penelitian 40
6. Jenis Peneltian 41
7. Teknik Pengumpulan Data 42
8. Skala Pengukuran dan Instrumen Penelitian 43
9. Uji Coba Instrumen Penelitian 47
10. Uji Persyaratan Analisis Data 49
11. Uji Analisis Data 50
12. Uji Hipotesis 53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 55
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 55
1. Sejarah Berdirinya PT Tunas Jaya Sanur 55
2. Visi, Misi dan Nilai-Nilai Dasar PT Tunas Jaya Sanur 58
3. Logo PT Tunas Jaya Sanur 60
4. Bidang Usaha 61
B. Hasil Penelitian 76
1. Karakteristik Responden 76
2. Uji Coba Instrumen Penelitian 81
3. Hasil Uji Persyaratan Data 83
4. Uji Analisis Data 86
5. Uji Hipotesis Dengan Signifikansi Parsial (Uji-t) 95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 100
A. Kesimpulan 100
B. Saran 100
DAFTAR PUSTAKA 102
LAMPIRAN 104

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Negara Dengan Indeks Work-live Balance Tertinggi 2
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan 6
Tabel 1.3 Data Turnover Karyaawan PT Tunas Jaya Sanur 8
Tabel 2.1 Jurnal 1 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 2.2 Jurnal 2 Penelitian Terdahulu 30
Tabel 2.3 Jurnal 3 Penelitian Terdahulu 31
Tabel 2.4 Jurnal 4 Penelitian Terdahulu 32
Tabel 2.5 Jurnal 5 Penelitian Terdahulu 32
Tabel 3.1 Jumlah Populasi 36
Tabel 3.2 Daftar Divisi dan Jumlah Staff Setiap Divisi 39
Tabel 3.3 Skala Pengukuran 44
Tabel 3.4 Instrumen Penelitian Untuk Variabel *Work-life Balance* 45
Tabel 3.5 Instrumen Penelitian Untuk Variabel Kepuasan Kerja 46
Tabel 3.6 Kreteria Pengukuran Deskripsi Penelitian 51
Tabel 3.7 Interval Koefisien Korelasi 52
Tabel 4.1 Usia Karyawan 76
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan 77
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Karyawan 78
Tabel 4.4 Status Dalam Bekerja 79
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja 80
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel (X) 81
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel (Y) 82
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas 83
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 84
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas 85
Tabel 4.11 Kreteria Pengukuran Deskripsi Penelitian 86
Tabel 4.13 Variabel Kepuasan Kerja 89
Tabel 4.14 Interval Koefisien Korelasi 91
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi X dengan Y 91
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Sederhana 92

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi 94
Tabel 4.18 Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) 95

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep..... 33
Gambar 4.1 Logo PT Tunas Jaya Sanur 60

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Struktur Organisasi PT Tunas Jaya Sanur 104
Lampiran 2 Tabulasi Data 105
Lampiran 3 Uji Validitas 107
Lampiran 4 Uji Rehabilitas 109
Lampiran 5 Uji Normalitas 109
Lampiran 6 Uji Linearitas 109
Lampiran 7 Deskriptif Variabel 110
Lampiran 8 Uji Korelasi 111
Lampiran 9 Uji Regresi Linear Sederhana 111
Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi 111
Lampiran 11 Uji Hipotesis 111

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi, persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat. Bekerja merupakan suatu kebutuhan dari seseorang dalam membawa diri pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan potensi dalam kinerja dan produktivitas di perusahaan guna menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja, dan juga memiliki daya bersaing dengan yang lain dalam peningkatan kerja. Dalam merealisasikan itu, perusahaan menuntut sumber daya yang terlibat di dalamnya harus mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.

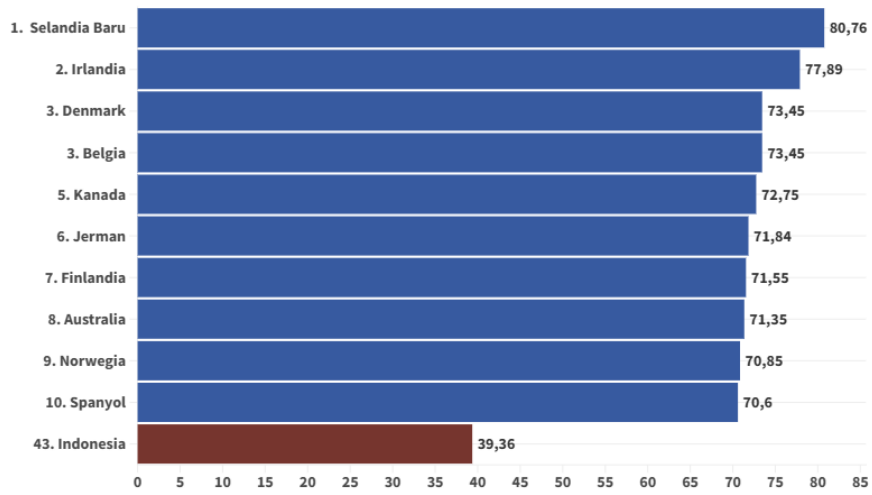
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Perusahan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan menuntut sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya

harus dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia di dalamnya.

Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organinasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisaasi (Hasibuan, 2015).

Tabel 1.1 Negara Dengan Indeks Work-life Balance Tertinggi



Sumber: Goods Stats (2025)

Indonesia menempati peringkat ke-43 dalam indeks *work-life balance* global 2024 dengan skor 39,36, tertinggal jauh dibanding negara-negara lain, termasuk di kawasan Asia Tenggara. Singapura (peringkat ke-26, skor 56,84), Vietnam (peringkat ke-37, skor 46,4), dan Thailand (peringkat ke-39, skor 44,64) masih berada di atas Indonesia. Meskipun demikian, Indonesia masih lebih baik dibanding Malaysia (peringkat ke-47, skor 39,09) dan Filipina (peringkat ke-59, skor 27,46).

Cuti berbayar di Indonesia mencapai 27 hari, tetapi hanya mendapat kompensasi 50% dari total gaji untuk cuti sakit berbayar. Indeks kebahagiaan pekerja di Indonesia berada di angka 5,56 dari 10, dengan rata-rata jam kerja 40,04 jam per minggu. Indeks keamanan kerja juga relatif rendah di angka 1,83, yang menunjukkan tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan nyaman.

Tingginya beban kerja dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menyebabkan *burnout*, yang berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja yang lebih fleksibel dan kesejahteraan pekerja menjadi hal krusial dalam meningkatkan *work-life balance* di Indonesia. Menurut (Irawan et al., 2023) Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkelanjutan adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kompetensi dan kesejahteraan karyawan dengan cara yang mendukung keseimbangan antara pertumbuhan organisasi dan tanggung jawab sosial. Sumber Daya Manusia yang

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi, cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Akibatnya, pekerjaan tidak lagi dirasakan memiliki tujuan atau arti penting bagi individu, SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja rendah. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik. Terlebih jika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan tanpa memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Demi menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak perusahaan saat ini menerapkan program *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan keadaan karyawan dapat memuaskan keseimbangan diantara kewajiban pekerjaan serta kebutuhan pribadi dan keluarganya (Prayogi et al, 2019).

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Menurut (Afandi, 2021), kepuasan kerja adalah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, yang mencerminkan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sementara itu, (Rivai et al., 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual, di mana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai

dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. (Handoko, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan ada baiknya untuk menerapkan *work-life balance*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

PT Tunas Jaya Sanur, yang didirikan pada tahun 1978, merupakan salah satu perusahaan jasa konstruksi dan fabrikasi terbesar di Bali, Indonesia, dengan reputasi unggul baik di tingkat nasional maupun internasional. Perusahaan ini telah berhasil memperoleh proyek eksklusif dari berbagai perusahaan ternama dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dari klien-klien besar. PT Tunas Jaya Sanur mengkhususkan diri dalam berbagai layanan konstruksi, termasuk pekerjaan struktur, arsitektur, interior, mekanikal, elektrikal, plumbing (MEP), serta layanan renovasi dan pemugaran. Proyek-proyek yang ditangani mencakup berbagai skala, mulai dari pekerjaan *refurbishment* kecil hingga pembangunan hotel mewah bernilai jutaan dolar. Dengan banyaknya proyek besar yang dikerjakan serta kerja sama dengan klien-klien penting, perusahaan memiliki berbagai tugas dan tanggung jawab yang kompleks.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

PT Tunas Jaya Sanur memiliki sekitar 4.000 karyawan yang terbagi menjadi dua bagian utama, yaitu kantor pusat (*office*) dan tim yang bekerja langsung di proyek-proyek yang dijalankan perusahaan. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada Human Capital Department yang beroperasi di kantor pusat PT Tunas Jaya Sanur.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan
Human Capital	10
General Affair	53
Jumlah	**63**

Sumber: PT Tunas Jaya Sanur (2025)

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur, *Human Capital* (HC) memiliki 10 karyawan, sedangkan *General Affair* (GA) memiliki 53 karyawan. Perbedaan jumlah ini menunjukkan bahwa GA memiliki cakupan tugas yang lebih luas serta membutuhkan lebih banyak tenaga kerja dibandingkan HC. *Human Capital* bertanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pengembangan, serta kesejahteraan karyawan, sedangkan *General Affair* lebih fokus pada pengelolaan operasional, administrasi, dan fasilitas perusahaan. Komposisi ini mencerminkan struktur organisasi di mana HC sebagai pengelola kebijakan SDM bekerja dengan tim yang lebih kecil, sementara GA sebagai departemen yang menangani operasional harian memiliki kebutuhan tenaga kerja yang lebih besar.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Human Capital Department bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia dengan pendekatan strategis untuk memastikan kesejahteraan dan efisiensi tenaga kerja di perusahaan. Meskipun departemen ini hanya terdiri dari 10 karyawan, beban kerja yang dihadapi sangat tinggi dan jadwal pekerjaan mereka cenderung padat. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di *Human Capital Department* PT Tunas Jaya Sanur, diketahui bahwa jumlah karyawan yang terbatas menjadi salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan hanya berjumlah 68 karyawan yang menangani seluruh fungsi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, beban kerja yang dihadapi menjadi cukup tinggi. Hal ini menyebabkan sejumlah karyawan merasa kewalahan terhadap tugas-tugas yang diberikan dan menyampaikan keluhan terkait intensitas pekerjaan yang terus meningkat.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja dan potensi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketika beban kerja tidak diimbangi dengan kapasitas tenaga kerja yang memadai, maka risiko ketidakpuasan kerja pun meningkat. Salah satu indikator yang muncul dari permasalahan ini adalah tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi. Fenomena ini menjadi sinyal

penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali kondisi kerja karyawannya, khususnya dalam kaitannya dengan *work-life balance*.

Tabel 1.3 Data Turnover Karyaawan PT Tunas Jaya Sanur

Bulan	Tahun	Jumlah Turnover Karyawan
Desember	2024	13
Januari	2025	25
Februari	2025	20
Maret	2025	17

Sumber: PT Tunas Jaya Sanur (2025)

Berdasarkan data turnover karyawan di PT. Tunas Jaya Sanur, terlihat bahwa tingkat turnover mengalami fluktuasi selama beberapa bulan terakhir. Pada Desember 2024, jumlah karyawan yang keluar tercatat sebanyak 13 orang. Angka ini mengalami peningkatan signifikan pada Januari 2025, mencapai 25 orang, yang merupakan puncak turnover dalam periode ini. Namun, pada bulan-bulan berikutnya, angka turnover mengalami penurunan bertahap menjadi 20 orang di Februari dan 17 orang di Maret 2025.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Tingginya angka *turnover* terutama pada awal tahun, dapat menjadi indikasi adanya faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Salah satu faktor yang mungkin berkontribusi adalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Ketika karyawan merasa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka terganggu, tingkat kepuasan kerja dapat

menurun, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang kerjalain. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya di *Human Capital Department* PT Tunas Jaya Sanur, menjadi relevan untuk memahami bagaimana perusahaan dapat mengelola dan menekan tingkat *turnover* di masa depan.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan akan merasa puas ketika mereka mampu mencapai keseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi (Jina Andarista, Nurdin Latif, & Jumaidah Jumaidah (2024). Jika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjaga, karyawan akan merasa lebih termotivasi, loyal terhadap perusahaan, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keseimbangan tersebut tidak tercapai, karyawan dapat mengalami stres, kelelahan, serta penurunan motivasi dalam bekerja.

Jika kondisi ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terus dibiarkan, maka akan berdampak langsung terhadap performa karyawan, termasuk menurunnya motivasi, meningkatnya stres kerja, hingga keputusan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Tingginya angka *turnover* karyawan, menunjukkan bahwa perusahaan berisiko kehilangan talenta terbaiknya. Hal ini tentu

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

akan mengganggu stabilitas tim, memperlambat proses kerja, dan meningkatkan biaya rekrutmen serta pelatihan karyawan baru.

Dalam jangka panjang, ketidakpuasan kerja akibat buruknya *work-life balance* dapat menurunkan produktivitas departemen dan berpengaruh terhadap citra perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Bagi perusahaan sebesar PT Tunas Jaya Sanur, yang memiliki reputasi tinggi dan menangani proyek-proyek berskala besar, keberlangsungan operasional sangat bergantung pada efektivitas kerja tim internal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami sejauh mana *work-life balance* berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan, agar dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mempertahankan karyawan, meningkatkan loyalitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang perlu dilakukan penelitian yang berjudul *"*Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-life Balance*) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Human Capital Departement* PT Tunas Jaya Sanur".

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

"Apakah keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Human Capital Departement* PT Tunas Jaya Sanur?".

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh tujuan penelitian ini "Untuk mengetahui apakah keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Human Capital Departement* PT Tunas Jaya Sanur".

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam Pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengembangan dalam pembelajaran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

b. Untuk dapat menjawab permasalahan yang disusun secara sistematik dalam perumusan masalah.

c. Agar penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat dari perkuliahan di Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Manfaat yang dapat diperoleh bagi mahasiswa dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah atau meningkatkan wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta melalui penelitian ini diharapkan dapat menginplementasikan teori yang diperoleh selama di bangku perkulihaan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Manfaat yang diperoleh bagi Politeknik Negeri Bali dari penelitian ini adalah sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dalam menulis tugas akhir, serta untuk memperkaya bahan bacaan di perpustakaan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Human Capital Departement*.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

c. Bagi PT Tunas Jaya Sanur

Manfaat yang diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan bagi PT Tunas Jaya Sanur dalam posisi sumber daya manusia sebagai evaluasi kinerja karya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *Human Capital Departement* PT Tunas Jaya Sanur.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang nantinya dapat berguna untuk membantu *Human Capital Departement* PT Tunas Jaya Sanur dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Peningkatan manajemen waktu dan dukungan rekan kerja, PT Tunas Jaya Sanur diharapkan dapat memberikan pelatihan manajemen waktu serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi antarkaryawan. Hal ini penting untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

tanggung jawab di tempat kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

2. Evaluasi struktur gaji dan beban kerja, mengingat adanya persepsi karyawan bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja yang dijalani, maka perusahaan disarankan untuk meninjau kembali struktur penggajian. Penyesuaian kompensasi secara berkala berdasarkan evaluasi beban kerja dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, N. N. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja dengan burnout sebagai variabel intervening pada BTN Syariah Malang (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).

Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, *17*(2), 184–186.

Masnidar, L. (2017). Statistik deskriptif. *Jurnal Hikmah*, *14*(1), 49–50.

Padmi Pratiwi, D., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, *10*(2), 123–124.

Qodrizana, D. L. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang) (Skripsi, Universitas Brawijaya).

Uki Yonda, A., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEKA*, *11*(1), 77–78.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cet. ke-5). PT Remaja Rosdakarya.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2022). *Statistik untuk penelitian: Konsep dan aplikasi dengan IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Handayani, L. (2015). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *3*(1), 25–35.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah* (Cet. ke-8). PT Bumi Aksara.

Hudson. (2015). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice* (pp. 22–35). Hudson Global Resources.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Irawan, B., Lestari, N. P. A. R., & Kurniawan, D. T. (2023). Pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen SDM dan Organisasi*, *11*(2), 75–82.

Jina Andarista, Latif, N., & Jumaidah. (2024). Pengaruh keseimbangan kerja (work-life balance) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ide Kreasi Warna. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *15*(1), 55–66.

Lestari, N. (2021). Dokumentasi dan manajemen informasi dalam penelitian. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, *10*(1), 20–27.

Maslichah, L., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *5*(2), 98–105.

Masram Mu'ah. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 2). Deepublish.

Novi Ayu Lestari. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *12*(2), 112–119.

Pambudi, R. (2020). *Perilaku organisasi: Teori dan aplikasi* (Edisi 2). Salemba Empat.

Pangemanan, G. L., Pio, R. J., & Tumbal, L. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*, *5*(2), 1020–1029.

Prasetyo, A. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, *7*(2), 105–115.

Prayogi, R., Widyanto, W., & Arifin, Z. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *10*(1), 35–42.

Rahmadhani, A. (2020). Dimensi work-life balance dalam lingkungan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *8*(1), 77–85.

Risna, R., Sakka, A., & Yunawati, I. (2017). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *8*(2), 124–132.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 9). Alfabeta.

Widyasari, R., Nurhayati, & Andayani, A. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, *4*(1), 13–2.