

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang

Iga Puspa Sari¹, Agussalim Manguluang², Dina Adawiyah³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas EkaSakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas EkaSakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas EkaSakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: igapuspasari194@gmail.com

Abstrak: Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan mempunyai peran yang penting untuk meningkatkan kepuasan seorang karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dilakukanlah penelitian untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Metode pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara serta studi dokumentasi. Jenis data berupa data kuantitatif. Sampel yang digunakan merupakan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang sebanyak 32 orang dengan metode sampling jenuh. Metode analisis data yang dipakai berupa analisis deskriptif, analisis linear sederhana, koefisien determinan serta hipotesis uji T. Hasil analisis menyatakan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai sumbangan variabel independen Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 63,4%, sedangkan 36,6% diakibatkan faktor lain di luar penelitian seperti kompensasi, keselamatan kerja stres kerja, dan lain sebagainya.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai

Abstract: The balance between personal life and work life plays an important role in increasing employee satisfaction. Based on this, a study was conducted to determine the effect of work-life balance on job satisfaction of employees of the Padang City Regional Disaster Management Agency. The data collection method used literature study and field research. Data collection techniques include questionnaires, interviews and documentation studies. The type of data is quantitative data. The sample used was 32 employees of the Padang City Regional Disaster Management Agency with a saturated sampling method. The data analysis method used was descriptive analysis, simple linear analysis, determinant coefficient and T-test hypothesis. The results of the analysis stated that work-life balance had a significant and positive effect on employee job satisfaction. The contribution value of the independent variable Work-Life Balance (X) contributed to Job Satisfaction (Y) by 63.4%, while 36.6% was due to other factors outside the study such as compensation, work safety, work stress, and so on.

Keywords: Work-Life Balance, Job Satisfaction, Employees

PENDAHULUAN

Keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja atau produktivitas yang dihasilkan, sehingga harus menjadi perhatian. Sebuah perusahaan atau organisasi akan kesulitan beroperasi dan memperoleh tujuan yang diinginkan, jika karyawannya melaksanakan tugas dengan tidak baik. Apalagi jika perusahaan memberi berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan dengan tidak mengindahkan kepuasan kerja dari para karyawan. Dalam upaya dan langkah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebaiknya menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Perusahaan harus memahami jika seorang karyawan bukan saja menjalankan tugas, posisi serta segala permasalahan di dalam pekerjaannya, tetapi juga hal-hal lain di luar pekerjaannya (Fenia, 2018). Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sangat penting diterapkan dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Seorang yang menerapkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik, akan mengarah pada stress yang minim, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja. Situasi tersebut menandakan kepiawaian karyawan untuk memilah masalah kehidupan pribadi dan pekerjaan (Swargarani, 2017).

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang merupakan instansi atau organisasi di Pemerintah Kota Padang, yang melaksanakan tugas serta fungsinya sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007. BPBD Kota Padang melakukan upaya penanggulangan dan pengurangan risiko bencana pada fase pra, saat dan paska bencana. Mengingat pentingnya peran BPBD Kota Padang dalam hal penanggulangan bencana, maka sudah semestinya diiringi dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang baik bagi para aparatur dan personil yang bertugas. Tingginya angka bencana, tidak diiringi oleh kuantitas dan kualitas personil yang ada. Saat ini BPBD Kota Padang memiliki aparatur sebanyak 32 orang, sedangkan sesuai analisis beban kerja dan analisis jabatan yang dilakukan, BPBD Kota Padang idealnya harus mempunyai 98 orang aparatur sehingga semua pekerjaan dapat dibagi secara baik kepada semua pegawai. Tingginya angka kejadian bencana serta luasnya daerah rawan bencana di Kota Padang, mengakibatkan BPBD Kota Padang yang merupakan *leading sector* (penggerak bagi sektor-sektor yang lain) bidang kebencanaan bekerja lebih ekstra dibandingkan instansi pemerintahan lainnya. Situasi ini mengharuskan BPBD Kota Padang bekerja selama 7 (tujuh) hari dalam 1 (satu) minggu, yang artinya secara bergantian dengan jam kerja berbentuk shif, pegawai atau personil BPBD harus selalu siap sedia dalam 24 jam untuk memantau kondisi bencana di Kota Padang.

Apabila terjadi bencana di beberapa lokasi dalam waktu yang bersamaan serta mempunyai jarak tempuh yang cukup jauh, personil yang bertugas di saat itu membutuhkan tenaga personil lain yang sedang tidak bertugas karena kekurangan anggota dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut menyebabkan volume kerja yang bertambah, jam kerja yang berlebih, waktu istirahat menjadi berkurang dan terganggunya waktu serta kebersamaan dengan keluarga. Kondisi ini mengakibatkan terganggunya keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, yang juga kemungkinan akan mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai. Selain itu, tugas rutin lainnya seperti kegiatan sosialisasi, simulasi, monitoring daerah rawan bencana dan kegiatan mitigasi lainnya juga mesti dilakukan.

Keseimbangan kehidupan dalam mencapai kepuasan terbagi dalam 3 (tiga) bidang yaitu, pribadi, keluarga dan pekerjaan. Pekerjaan akan menuntut intensitas dan jam kerja yang digunakan. Jam lembur atau tambahan jam kerja ditambah dengan waktu perjalanan dari rumah, volume kerja yang banyak atau tekanan dari kondisi pekerjaan berkemungkinan akan menimbulkan keletihan, ketakutan, serta hal buruk lainnya (Delecta, 2011).

Maka berdasarkan hal-hal di atas, penelitian bermaksud untuk mendalami bagaimana keseimbangan kehidupan dan pekerjaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang.

TINJAUAN PUSTAKA

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat kecocokan beragam fungsi dan peran pada kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang mampu mengelola secara berkelanjutan berbagai tuntutan dalam kehidupannya. Keseimbangan kehidupan kerja juga diasumsikan sebagai total waktu pengabdian dalam pekerjaan yang berbayar serta peran di luar pekerjaan (Hudson, 2015:4). Menurut Singh dan Kanna (2011) keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu rancangan yang mengakomodir pemilihan prioritas antara pekerjaan itu sendiri (diantaranya jabatan dan etos kerja) dan kehidupan (diantaranya keluarga, waktu senggang, kebahagiaan, serta kerohanian/agama). Menurut Frame dan Hartog (2013) keseimbangan kehidupan kerja adalah karyawan bisa menggunakan jam kerja yang bisa disesuaikan dalam menyeimbangkan hal-hal yang dilakukan dalam bekerja dengan hal lain diantaranya studi, minat, seni dan keluarga. Konsep keseimbangan kehidupan serta pekerjaan merupakan suatu rancangan bahwa ada proses saling melengkapi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mewujudkan kepaduan menuju kesempurnaan pada kehidupan yang dijalani seseorang (Handayani, 2013 dalam Gusvita, 2020).

Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dimensi merupakan sejumlah komponen dalam variabel yang terkait serta menjadi elemen dari kesatuan utuh suatu variabel. Fisher, Bulger dan Smith (2009 dalam Gusvita, 2020) telah mengembangkan alat ukur untuk menilai keseimbangan kehidupan-kerja dengan pendekatan empat komponen yaitu waktu, perilaku, energi dan ketegangan. Pengembangan alat ukur dimaksud akan menghasilkan poin-poin yang nantinya dikelompokkan dalam 4 (empat) dimensi dan indikator yaitu:

1. Kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan.
2. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi.
3. Kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja.
4. Pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi.

Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Indikator merupakan alat untuk mengukur dimensi. Indikator-indikator yang dipakai dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja, menurut McDonald et al., 2005 dalam Rondonuwu, 2018, yaitu:

1. Keseimbangan waktu.
2. Keseimbangan keterlibatan.
3. Keseimbangan kepuasan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Faktor-faktor ataupun aspek yang dapat mendorong dan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, menurut Pouluse dan Sudarsan (2017 dalam Wahyuni, 2018), antara lain:

1. Individual.
2. Organisasi.
3. Lingkungan.
4. Lainnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, 2017:117, menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kesan atau emosi mendukung atau tidak mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Mckena, kepuasan kerja terkait dengan seberapa besar harapan pribadi seorang di tempat bekerja dibandingkan dengan capaian yang diraih.

Menurut Wexley dan Yuki, cara seseorang merasakan pekerjaanya dinamakan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan gabungan perilaku seseorang terhadap apa yang dikerjakannya berlandaskan kepada keanekaragaman aspek pekerjaan (Fattah, 2017). Menurut Hasibuan (2001:202), kepuasan kerja merupakan perilaku penuh emosi seseorang yang mencintai serta juga menyenangi pekerjaannya. Perilaku ini mampu diperlihatkan dengan kedisiplinan, moral serta peforma kerja. Kepuasan kerja bisa dirasakan pada posisi saat pekerjaan, di luar pekerjaan, ataupun gabungan dari keduanya. Robbins (dalam Bintoro & Daryanto, 2017) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku yang biasa dilakukan seseorang dalam menghadapi pekerjaanya.

Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (2011 dalam Gusvita, 2020) dan Robbi dan Judge (Fattah, 2017:64), menyatakan terdapat beberapa jenis dimensi pada kepuasan kerja yang bisa dipakai dalam mengetahui karakter dasar terkait pekerjaan yang mana seseorang mampu menanggapi serta meresponnya. Bentuk-bentuk dari dimensi tersebut yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Kondisi kerja.
3. Rekan kerja.
4. Gaji.
5. Promosi.
6. Pengawasan.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator merupakan alat untuk mengukur dimensi. Menurut Hasibuan (2001 dalam Bintoro & Daryanto, 2017), indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Kemampuan.
2. Kesetiaan.
3. Kreativitas.
4. Kejujuran.
5. Tingkat gaji.
6. Kepemimpinan.
7. Lingkungan kerja.
8. Kompensasi tidak langsung.

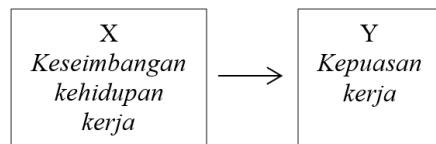
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Bintoro & Daryanto (2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong kepuasan kerja diantaranya:

1. Psikologis.
2. Fisik.
3. Finansial.
4. Sosial.

Kerangka Konseptual

Variabel pada penelitian ini yaitu variabel independen (X) berupa keseimbangan kehidupan kerja, dan variabel dependen (Y) berupa kepuasan kerja. Ilustrasi kerangka konseptual dapat dilihat pada Gambar 1.

**Gambar 1. Kerangka konseptual**

Hipotesis

Hipotesis dimaknai sebagai jawaban sementara dari sebuah perumusan permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2019). Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diterangkan, maka hipotesis berupa “Diduga keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang diterapkan yaitu metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif berfokus pada pemeriksaan ide atau teori dengan mengukur variabel yang disajikan dalam angka serta juga melakukan analisis menggunakan prosedur pengujian statistik (Agussalim, 2018). Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal. Menurut Sugiono, penelitian asosiatif dilakukan dengan cara menanyakan hubungan antara dua atau lebih variabel pada sebuah rumusan masalah. Selanjutnya, hubungan kausal sendiri dapat diartikan sebagai hubungan sebab dan akibat (Sugiyono, 2019). Sehingga penelitian yang dilakukan bermaksud untuk menguji dan mengukur hubungan antara 2 (dua) variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu:

1. Penelitian kepustakaan.
2. Penelitian lapangan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu:

1. Penelitian lapangan berupa penyebaran kuesioner dan wawancara.
2. Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara studi dokumentasi.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data berupa data kuantitatif, yakni data dalam bentuk angka, atau data yang diberi angka (skoring). Data tersebut berasal dari jawaban pertanyaan kuesioner yang diberikan.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipakai yakni data primer, yang mana data didapat secara langsung dari responden kepada peneliti sebagai pengumpul data. Pengumpulan data dimaksud dilaksanakan dengan cara membagikan atau menyebarkan sejumlah kuesioner kepada objek penelitian (responden).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang dipakai yakni personil BPBD Kota Padang, sebanyak 32 orang, yang berstatus Pegawai Negeri Sipil.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai yakni teknik sampling jenuh. Secara definisi,

sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sejumlah sampel dimana jumlah sampel tersebut mempunyai jumlah yang sama dengan jumlah populasi.

Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menggambarkan sebuah perangkat benar-benar mampu untuk mengukur variabel pada saat penelitian dilakukan serta mampu menunjukkan kesesuaian antara hasil pengukuran dengan konsep awal (Sugiyono, 2019:206). Tinggi rendahnya validitas menggambarkan kondisi data yang telah dikumpulkan tidak mengalami penyimpangan. Dengan menggunakan SPSS versi 16.00 untuk analisis Korelasi *Pearson Product Moment*, akan terlihat:

- a. data disebut tidak valid, jika hasil signifikansi bernilai besar dari 0,05; dan
- b. data disebut valid, jika hasil signifikansi bernilai kecil dari 0,05.

2. Uji Reabilitas

Sebuah instrumen/perangkat yang dinamakan reliabel berarti perangkat yang bila dipakai berulang-ulang untuk mengukur atau menghitung objek yang sama, maka nilai yang dihasilkan juga sama (Sugiyono, 2019:207). Standar yang digunakan untuk mengetahui nilai reliabilitas, maka dipakai uji *Alpha Cronbach* dengan rincian:

- a. data disebut tidak reliabel, jika hasil reliabilitasnya bernilai kecil dari 0,6; dan
- b. data disebut reliabel, jika hasil reliabilitasnya bernilai besar dari 0,6.

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Jika menggunakan statistik parametrik, maka data dari setiap variabel yang dilakukan analisis harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2019:276). Uji normalitas dilakukan untuk membuktikan kebenaran sebuah bentuk regresi variabel penganggu memiliki distribusi yang bernilai normal atau tidak. Ketetapan nilai probabilitas atau signifikansi uji *Kolmogorov Smirnov* adalah jika hasilnya bernilai kecil dari 0,05 dinamakan distribusi tidak normal, dan apabila hasilnya bernilai besar dari 0,05 dinamakan distribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Untuk melihat apakah sekumpulan sampel memiliki kemiripan karakteristik atau tidak, maka diperlukan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada penelitian ini, pengujian menggunakan *Test of Homogeneity of Variances*, dengan ketetapan jika hasil probabilitas (p) atau signifikansi besar dari 0,05 maka data dimaksud bersifat homogen karena bersumber dari populasi yang berjenis sama, dan jika nilai probabilitas (p) atau signifikansi kecil dari 0,05, disebut tidak homogen karena data bersumber dari populasi yang berjenis tidak sama.

3. Uji Linearitas

Untuk melihat apakah 2 (dua) atau lebih variabel mempunyai hubungan yang bersifat linear atau tidak, dilakukan uji linearitas. Dua atau lebih variabel dianggap memiliki hubungan yang bersifat linear, jika hasil signifikansi deviasi linearnya (*deviation from linearity*) bernilai besar dari 0,05.

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, perlu juga dilakukan analisis regresi linear sederhana. Selain itu, pengujian bisa juga dipakai dalam mengidentifikasi hubungan kedua variabel, apakah bernilai positif atau negatif (Sugiyono, 2019:296). Bentuk persamaan pada uji ini dapat diilustrasikan pada persamaan berikut:

$$Y = a + b X + e \quad (1)$$

2. Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2013 dalam Sinurat, 2017), uji koefisien determinasi (R^2) juga dipakai dalam menilai seberapa besar pengaruh antara 2 (dua) variabel. Koefisien determinan yang dipakai dalam menilai besarnya pengaruh sebuah variabel yang diteliti biasanya dalam rentang antara nilai 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

Metode Pengujian Hipotesis

Metode pengujian hipotesis yang dipakai berupa uji T (uji parsial). Metode ini dipakai untuk menilai seberapa berarti atau tidaknya hubungan 2 (dua) variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Berdasarkan umur

Responden penelitian berdasarkan deskripsi umur mayoritas adalah umur 41-50 tahun sebesar 10 orang dan berumur lebih dari 50 tahun sebesar 10 orang.

2. Berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan deskripsi jenis kelamin, responden penelitian mayoritas adalah pria atau laki-laki sebanyak 28 orang.

3. Berdasarkan pendidikan

Responden penelitian berdasarkan deskripsi pendidikan mayoritas adalah SMA sebanyak 11 orang dan D4/S1 sebanyak 11 orang.

4. Berdasarkan lama bekerja

Responden penelitian berdasarkan deskripsi lama bekerja mayoritas adalah besar dari 4 tahun sebanyak 28 orang.

Uji Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Untuk langkah awal, dilakukan penelitian uji coba. Berdasarkan kuesioner uji coba yang telah disebarluaskan, dari 35 pertanyaan yang diberikan, terdapat 34 pertanyaan yang dinyatakan dalam kategori valid, dikarenakan hasil R (koefisien korelasi) hitung lebih besar dari nilai R tabel atau nilai signifikan kecil dari 0,05. Rata-rata R hitung paling besar sebesar 0,912 dan terendah 0,34, sedangkan nilai signifikan paling besar sebesar 0,045 dan terendah 0,000. Maka, hanya 34 pertanyaan tersebut yang diuji nilai reabilitas. Sedangkan 1 (satu) buah pertanyaan yang tidak valid, yang terdapat pada dimensi kehidupan pribadi (meningkatkan performa kerja pada variabel keseimbangan kehidupan kerja) dengan hasil pengolahan data, dikarenakan nilai hasil dari R hitung (0,087) kecil dari dari R tabel (0,334) atau nilai signifikansinya sebesar 0,618, (besar dari 0,05).

2. Uji Reabilitas

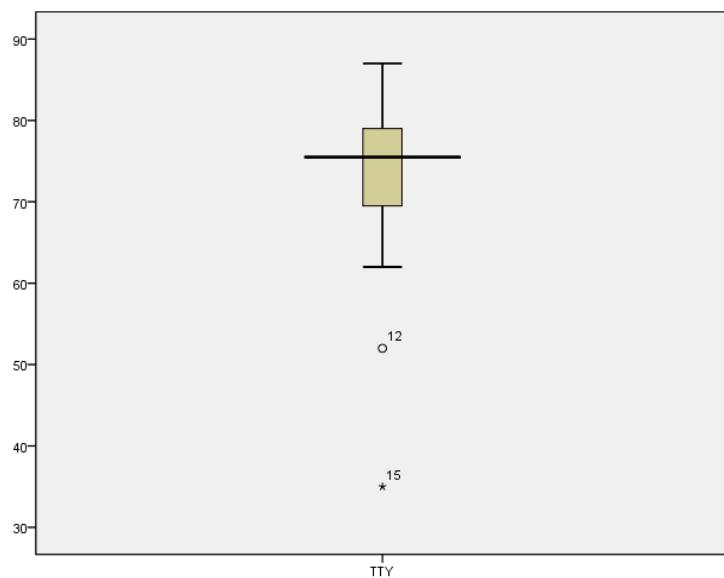
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X) setelah diolah dengan SPSS versi 16.00, didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,904. Nilai ini menggambarkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel X reliabel dan mempunyai interpretasi nilai r sangat setuju. Sedangkan Kepuasan Kerja (Y) setelah diolah didapat hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,657. Nilai ini menggambarkan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada variabel Y reliabel dan mempunyai interpretasi nilai r setuju.

Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas penelitian dengan menggunakan output uji *Kolmogorov Smirnov*, variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,20 (besar

dari 0,05). Hasil ini menggambarkan variabel X berdistribusi secara normal. Selanjutnya, hasil nilai signifikan pada variabel Kepuasan Kerja 0,034 (kecil dari 0,05). Maka, hasil ini menggambarkan variabel Y berdistribusi tidak normal. Untuk mengatasi permasalahan data yang tidak normal dimaksud, salah satu upaya adalah dengan membuang data yang *outliers*. Beberapa ahli berpendapat bahwa data yang *outliers* akan lebih baik dibuang, karena dapat mengacaukan dan mengganggu nilai pada pengujian statistik. Menurut Wahyudi Widhiarso (dalam Khasanah, 2014), *outlier* adalah data yang aneh, yang disebabkan kekeliruan dalam memasukan isian data, atau juga dapat terjadi karena responden tersebut unik dan mempunyai sikap yang berbeda dengan kebanyakan orang. Menurut Wakhinuddin (2009), *outlier* bisa dideteksi dengan melakukan pengujian standar residual menggunakan grafik. Adapun cara untuk melihat data *outliers* pada penelitian ini menggunakan metode *boxplot*. menurut Junaidi (2014:1), *boxplot* yang juga dikenal dengan nama diagram *box-and-whisker*, berupa data dalam sebuah kotak dengan bentuk persegi. Dari output penelitian (Gambar 2), dapat dilihat bahwa subjek nomor 12 dan 15 terindikasi sebagai *outliers*. Kemungkinan data tersebut *outliers* disebabkan karena jawaban-jawaban dari kuesioner yang bersangkutan berbeda dari jawaban responden secara keseluruhan.



Gambar 2. Data outliers
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS versi 16.00 (2021)

Uji normalitas kemudian dilakukan kembali dan didapatkan hasil uji kolmogov-smirnov yang baru. Adapun nilai yang diperoleh variabel kepuasan kerja mempunyai hasil besar dari 0,05 yaitu 0,20. Sedangkan untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki hasil signifikan sebesar 0,200 (besar dari 0,05). Maka bisa diartikan kedua data pada variabel dimaksud terdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Hasil signifikan yang diperoleh dari uji homogenitas, bernilai besar dari 0,05 yakni 0,365. Nilai signifikan data yang dihasilkan lebih besar dari taraf signifikansi, sehingga data bersifat homogen.

3. Uji Linearitas

Hasil signifikan yang diperoleh dari uji linearitas, bernilai 0,111 (besar dari 0,05). Hal ini berarti adanya hubungan linear pada dua variabel; keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Analisa Kuantitatif

1. Regresi Linear Sederhana

Dari perhitungan, hasil uji regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Koefisien regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	.861	.447		1.928	.064
TX	.753	.108	.796	6.967	.000

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan analisis tabel Koefisien Regresi, maka didapatkan persamaan dalam bentuk:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 0,861 + 0,753X + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, digambarkan beberapa hal antara lain:

- Koefisien sebesar 0,861, artinya bila tidak ada keseimbangan kehidupan kerja (X=0), maka nilai dari kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang adalah sebesar konstanta yaitu 0,861.
 - Koefisien regresi sebesar 0,753, koefisien bernilai positif, sehingga diartikan keseimbangan kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana bila nilai keseimbangan kehidupan kerja bertambah 1 (satu) satuan, maka diikuti pula dengan kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar 0,753.
2. Koefisien Determinasi

Hasil pengujian determinasi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.621	.20754

a. Predictors: (Constant), RX

Nilai *R square* adalah 0,634, yang berarti kontribusi atau pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sebanyak 63,4%. Sedangkan sebesar 36,6% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian, besaran nilai variabilitas kepuasan kerja pegawai di BPBD Kota Padang yang dijelaskan dengan menggunakan dimensi keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai sebesar 63,4%, sedangkan 36,6% variabilitas kepuasan kerja di BPBD Kota Padang berkemungkinan disebabkan hal-hal lain di luar fokus penelitian ini, seperti stres kerja, kompensasi, keselamatan kerja, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis variabel keseimbangan kehidupan kerja yaitu $H_0 : \beta \neq 0$. Hasil uji T (uji parsial) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien regresi

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.861	.447		1.928	.064
TX	.753	.108	.796	6.967	.000

a. Dependent Variable: TY

Dari hasil pengolahan data, diperoleh bahwa nilai pengujian hipotesis memakai uji T pada variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dimana $df = n-k = 32-2 = 30$, didapatkan T tabel dengan nilai 2,042. Analisis ini menggambarkan hasil T hitung (6,967) lebih besar dibandingkan nilai T tabel (2,042). Dari hal inilah terlihat bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Pada keseimbangan kehidupan kerja yang nilai tingkat signifikansi 95% ($\alpha=0,05$), diperoleh angka signifikansi (P Value) pada variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,000 (kecil dari 0,05). Berdasarkan analogi dimaksud, disimpulkan hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dapat diartikan juga variabel keseimbangan kehidupan kerja mempunyai dampak dan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana serta uji hipotesis, menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang. Apabila keseimbangan kehidupan kerja pegawai terkategori baik atau bagus, maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sehingga, lebih lanjut dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja bagi pegawai tersebut. Dari analisis yang dilakukan terlihat kontribusi sumbangan variabel independen keseimbangan kehidupan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja sebesar 0,634. Angka ini menggambarkan kepuasan kerja dipengaruhi faktor keseimbangan kehidupan kerja dengan besaran persentase 63,4%, sedangkan 36,6% didorong atau dipengaruhi faktor atau aspek lain seperti keselamatan kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

Hasil serta kesimpulan penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa riset peneliti lain. Handayani (2013), menyimpulkan *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang dipraktikan oleh sebuah perusahaan atau instansi akan memiliki berbagai macam dampak. Salah satu dampak penerapan keseimbangan kehidupan kerja tersebut yaitu meningkatnya kepuasan kerja yang dialami oleh para bawahan. Menurut penelitian Rondonuwu (2018), juga menggambarkan bahwa *work-life balance* mempunyai pengaruh kepada faktor kepuasan kerja dengan keefektifan 37,4%. Para peneliti lain, seperti yang dilakukan oleh Ganapathi (2016), menggambarkan variabel keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi sebanyak 42,2% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebanyak 57,8% dipengaruhi oleh aspek atau variabel lain. Selain itu, menurut Sri Wahyuni (2018), keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja saling berdampak positif terhadap komitmen tenaga pendidik dan tenaga pengajar pada SD Babarsari Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggambarkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta kepuasan kerja pada pegawai BPBD Kota Padang sudah dalam kategori baik atau tinggi. Walaupun juga terdapat aspek atau faktor lain yang kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai serta latar belakang sebagai dasar penelitian yang

minim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang.
2. Kontribusi sumbangan variabel independen keseimbangan kehidupan kerja (X) terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y) sebanyak 0,634. Angka ini menunjukkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor keseimbangan kehidupan kerja sebanyak 63,4%, dan sisanya 36,6% dipengaruhi aspek atau faktor lain di luar penelitian ini seperti keselamatan kerja, kompensasi, stres kerja, dan lain sebagainya.

Saran

1. Kepuasan kerja yang terjadi pada pegawai BPBD Kota Padang telah baik. Namun perlu diperhatikan lagi kepuasan kerja pegawai yang ada, apakah beban kerja yang didapat sesuai dengan hasil yang diterima serta pengembangan kemampuan atau kapasitas pegawai seperti mengikuti pelatihan dan membuat kondisi kerja lebih kondusif, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja.
2. Diharapkan adanya penelitian lanjutan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja, untuk menambah jenis dan variasi variabel serta mempengaruhi kepuasan kerja, dan objek yang diteliti ditambah, tidak hanya pada BPBD Kota Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, 2018. Metodologi Penelitian. 2 ed. Padang: Ekasakti Press.
- Akhirudin DC, M., 2015. Hidup Seimbang Hidup Bahagia. 1 ed. Tanggerang Selatan: Gemilang.
- Asepta, U. Y., 2017. Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Jibeka*, Volume 11, p. 79.
- Bintoro, M. & Daryanto, 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. 1 ed. Yogyakarta: Gava Media.
- Delecta, P., 2011. Impact of Work-Life Balance in Improving Organizational Performance - A Literature Review. *International Journal of Current Research*, 3(4), pp. 186-189.
- Dewi, N. N., 2020. *Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Burnout sebagai Variabel Intervening pada BTN Syariah Malang*, Skripsi, Malang: Central Library of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang.
- Ganapathi, M. D., 2016. Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero). *e-Proceeding of Management*, Volume 3, p. 506.
- Gusvita, S., 2020. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Guru Wanita di Madrasah Aliyah Negeri Kota Medan*, Skripsi, Medan: Repozitori Institusi Universitas Sumatera Utara.
- Hudson, 2015. The Case for Work/Life Balance. North America: Hudson Highland Group.
- Junaidi, 2014. Deskripsi Data Melalui Box Plot. Jambi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi.
- Kristiani, T., 2015. *Analisis Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Gunung Geulis Elok Abadi*, Jakarta: Binus University.
- Mangkunegara, A. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 11 ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nuryadi, 2017. Dasar-Dasar Statistik Penelitian. 1 ed. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Prasetyo, E. Y. d. A. P., 2018. Kontribusi Work Life Balance terhadap Job Satisfaction pada Karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan..*
- Rondonuwu, F. A., 2018. Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 7, no. 2, pp. 2338-9605.
- Sayekti, L. N., 2019. Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.
- Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Pendidikan. 3 ed. Bandung: Alfabeta.
- Swargarani, N., 2017. Pentingnya Memiliki "Work Life Balance" untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja. [Online] Available at: <https://www.kompasiana.com/arganazz/5a052e869b-1e6761f8670fa5/pentingnya-memiliki-work-life-balance-untuk-meningkatkan-kepuasan-kerja?page=1> [Accessed 24 Oktober 2020].
- Wahyuni, S., 2018. *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai dan Guru (Studi pada Sekolah Swasta Babarsari Kecamatan Pancur Batu)*, Skripsi, Medan: Repozitori Institusi universitas Sumatera Utara.
- Wakhinuddin S, 2009. Analisis Data Outlier. [Online] Available at: <https://wakhinuddin.wordpress.com/2009/08/05/analisis-data-outlier> [Accessed 15 Maret 2021].