

# Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo

Misra Yeni Ruswiadi<sup>1</sup>, Khairun A. Roni<sup>1</sup>, Isman<sup>1</sup>, Riko Widiawati<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen / Fakultas Ekonomi, Universitas Muaro Bungo, Jambi

\*email: [yenimisra@gmail.com](mailto:yenimisra@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of work-life balance on employee job satisfaction at CV. Tri Wira Jaya, Tebo Regency. The population in this study was 42 employees and the sample was 42 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The results showed that the work-life balance variable influences organizational culture. Work-life balance and organizational culture influence job satisfaction. Work-life balance influences job satisfaction through organizational culture at CV. Tri Wira Jaya, Tebo Regency.*

## ABSTRAK

### Kata Kunci:

*Work-Life Balance; Kepuasan Kerja; Budaya Organisasi*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo. Populasi dalam penelitian ini ada sebanyak 42 karyawan dan sampelnya sebanyak 42 responden. Teknik penarikan sampelnya adalah *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap budaya organisasi. *Work-life balance* dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

## PENDAHULUAN

Saat ini tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi. Suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan agar mampu bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut (Al Faraby et al., 2024). Dengan demikian manajer organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai yang diinginkan oleh organisasi agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan organisasi bisa terwujud.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Afiyani et al., 2024; Handoko, 2016). Dalam perusahaan, masalah yang didapat bersangkutan dengan sumber daya manusia yakni seperti terjadinya penurunan dari kepuasan kerja oleh karyawan yang dapat tercipta oleh beberapa faktor,

baik dari kondisi internal karyawan itu sendiri maupun faktor eksternal karyawan dengan perusahaan. Satu satu dari banyak faktor penting dari pencapaian kepuasan kerja karyawan adalah memastikan keseimbangan dalam kehidupan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal-hal mengenai *work-life balance* merupakan bentuk tanggung jawab sosial bagi organisasi terhadap para pegawainya (Rahman, 2017).

Kemudian setelah memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja para karyawan, alangkah baiknya perusahaan juga turut membangun budaya organisasi yang baik yang dapat dijadikan pedoman berperilaku dan acuan kerja karyawan pada perusahaan (Deana et al., 2023; Ningrum et al., 2023). Kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik karena budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para karyawan (Nasikah et al., 2022). Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya.

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan/atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai; mengolah, dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo adalah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang industri perkebunan kelapa sawit yang melakukan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 yang berpusat di Kecamatan Tengah Ilir Kabupaten Tebo Provinsi Jambi yang dipimpin oleh Bapak Budiman Petrus Malau dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi karyawan yang terlihat tidak adanya dorongan dari diri karyawan untuk melakukan pekerjaan secara penuh.

Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara yang penulis lakukan di tempat penelitian, diduga beban pekerjaan dan waktu kerja yang berlebih membuat karyawan kekurangan waktu beristirahat dan berkumpul bersama keluarga. Permasalahan yang ditemui pada sebagian karyawan di perusahaan memperlihatkan bahwa beberapa karyawan gemar mencampurkan masalah pribadi ke dalam pekerjaan, dimana organisasi tidak memiliki kedudukan untuk ikut campur dalam urusan pribadi para staf, namun jika urusan personal tidak ditangani dengan baik hal ini akan memberikan gangguan pada pekerjaan yang pada akhirnya berefek kepada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kemudian tidak jarang karyawan membawa pekerjaan perusahaan ke dalam rumah masing-masing sehingga hal ini menjadi permasalahan yang bisa mengakibatkan munculnya ketidakseimbangan waktu bersama keluarga, karena keluarga menjadi terabaikan demi pekerjaannya.

Beberapa karyawan diduga ada yang masih belum melaksanakan tugasnya secara maksimal dan masih terlihat kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Pada saat jam bekerja beberapa karyawan pergi keluar yakni dan apabila tidak ada tugas dan kegiatan yang harus dilakukan para karyawan keluar untuk mencari sesuatu yang mereka butuhkan atau pulang kerumah. Kemudian belum begitu proaktif karyawan dalam bekerja dan sering menunggu perintah atau diawasi oleh pengawas. Para karyawan baru melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kondisi keadaan emosional karyawan dari pribadi maupun antar anggota sehingga secara keseluruhan penyebab tersebut akan mengganggu fokus bekerja karyawan, yang artinya diduga masih ada beberapa karyawan yang tingkat keterlibatannya terhadap perusahaan masih belum begitu optimal, belum begitu disiplin dan belum begitu berusaha keras serta masih kurangnya tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Pada saat karyawan tersebut sedang menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka akan muncul rendahnya motivasi karyawan yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka (Ariansy & Kurnia, 2022; Efendi, 2024). Ketidakpuasan dapat menurunkan pencapaian produktifitas atau melatarbelakangi ketidakpuasan karyawan di perusahaan. Salah satu yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu adanya asuransi jiwa atau Jamsostek, gaji yang sudah memenuhi standar perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo”.

## METODE

Objek penelitian ini adalah Karyawan CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo. Adapun lokasi penelitian ini di Desa Rantau Api Kecamatan Tengah Ilir Kabupaten Tebo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo sebanyak 42 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara kuesioner, wawancara dan observasi. Metode analisis yang digunakan adalah yakni analisis multivariat dan perangkat lunak Smart PLS versi 3 akan digunakan untuk teknik analisis data SEM-PLS pada proses penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penghitungan *bootstrapping* akan diperoleh nilai *t* statistik setiap hubungan atau variabel dalam model struktural penelitian dengan tingkat signifikansi 0,05 dan dua arah (*two-tailed*). Hasil pengujian hipotesis variabel eksogen yang berpengaruh langsung terhadap variabel endogen ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

|                                               | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>t Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|-----------------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi (Z) → Kepuasan Kerja (Y)    | 0.690                      | 0.684                  | 0.111                             | 6.204                           | 0.000           |
| Work-Life Balance (X) → Budaya Organisasi (Z) | 0.907                      | 0.910                  | 0.018                             | 50.197                          | 0.000           |
| Work-Life Balance (X) → Kepuasan Kerja (Y)    | 0.901                      | 0.907                  | 0.024                             | 36.869                          | 0.000           |

Hasil pengujian hipotesis variabel eksogen yang berpengaruh tidak langsung terhadap variabel endogen pada [Tabel 2](#).

**Tabel 2.** Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

|                                                                    | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>t Statistics ( O/STDEV )</i> | <i>P Values</i> |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Work-Life Balance (X) → Budaya Organisasi (Z) → Kepuasan Kerja (Y) | 0.626                      | 0.622                  | 0.101                             | 6.185                           | 0.000           |

Berdasarkan [Tabel 1](#), diketahui bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap budaya organisasi memiliki nilai dari *P-values* = 0,000, nilai t-statistik = 50,197, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,907. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai *P-values* < 0,05 dan nilai t-Statistik > 1,96. Hasil ini dapat menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki nilai dari *P-values* = 0,000, nilai t-statistik = 6,204, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,690. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai *P-values* < 0,05 dan nilai t-Statistik > 1,96. Hasil ini dapat menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Berdasarkan [Tabel 1](#), diketahui bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasasn kerja memiliki nilai dari *P-values* = 0,000, nilai T-statistik = 36,869, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,901. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai *P-values* < 0,05 dan nilai t-Statistik > 1,96. Hasil ini dapat menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Berdasarkan [Tabel 2](#), dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasasn kerja melalui budaya organisasi memiliki nilai dari *P-values* = 0,000, nilai t-statistik = 6,185, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,626, bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

## Pembahasan

1. Pengaruh *work-life balance* terhadap budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo

Berdasarkan variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap budaya organisasi memiliki nilai dari P-values = 0,000, nilai T-statistik = 50,197, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,907. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai P-values < 0,05 dan nilai T-Statistik > 1,96, bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Hal ini sesuai pendapat dari Lapiere dalam Groner (2018), bahwa budaya organisasi berperan besar pada karyawan untuk mencapai *work life balance*. Perusahaan harus menciptakan lingkungan di mana pekerja merasa nyaman dalam memanfaatkan budaya organisasi tersebut dan didorong untuk memanfaatkan fasilitas yang ada.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo

Berdasarkan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja memiliki nilai dari P-values = 0,000, nilai T-statistik = 6,204, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,690. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai P-values < 0,05 dan nilai T-Statistik > 1,96, bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Hal ini sesuai pendapat dari Sunyoto (2013) bahwa lingkungan kerja dalam organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan produksi. Suasana yang menyenangkan seperti lingkungan kerja yang nyaman, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan dalam bekerja.

3. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo

Berdasarkan variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasasn kerja memiliki nilai dari P-values = 0,000, nilai T-statistik = 36,869, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,901. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai P-values < 0,05 dan nilai t-Statistik > 1,96, bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

Individu yang mempunyai tempat kerja yang mendukung dan ramah keluarga akan lebih puas dengan pekerjaannya. Sehingga, saat keseimbangan kerja baik maka, kepuasan kerja akan naik. Namun, apabila keseimbangan kerja yang didapat buruk, hal ini bisa menyebabkan kepuasan kerja karyawan semakin rendah.

4. Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo

Berdasarkan pada variabel *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasasn kerja melalui budaya organisasi memiliki nilai dari P-values = 0,000, nilai t-statistik

= 6,185, dan nilai koefisien variabel bertanda positif = 0,626. Nilai ini menunjukkan bahwa nilai P-values < 0,05 dan nilai t-Statistik > 1,96, bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.
3. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.
4. *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi pada CV. Tri Wira Jaya Kabupaten Tebo.

## Saran

1. Pada variabel *work-life balance*, khususnya pada keseimbangan keterlibatan yakni pada jam kerja karyawan sebaiknya pihak perusahaan tetap berpedoman pada Undang-Undang Cipta Kerja atau *Omnibus Law* yang telah ditetapkan oleh pemerintah sehingga diharapkan para karyawan akan lebih produktif lagi dalam bekerja.
2. Pada budaya organisasi, khususnya pada berorientasi terhadap hasil yakni pada target pekerjaan dari karyawan dimana pihak perusahaan dapat melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan, mengembangkan kondisi kerja yang nyaman, meningkatkan komunikasi dan semangat kerja karyawan.
3. Pada kepuasan kerja, khususnya pada kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri yakni pada keyakinan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan di mana pihak perusahaan dapat meningkatkan komunikasi dan umpan balik yang tepat kepada karyawan dengan memahami apa yang diharapkan dari para karyawan. Dan komunikasi juga dapat membantu karyawan untuk merasa lebih terhubung dan dapat berdiskusi dengan atasan dan juga dengan rekan kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas penelitiannya dengan mengembangkan variabel-variabel lainnya sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kepuasan kerja itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afiyani, I., Suhaeli, D., & Muhdiyanto, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. UMMagelang Conference Series, 259–271.

- Al Faraby, U., Utami, P. S., Darmadi, R. A., Yuliani, N. L., & Susanto, B. (2024). Analisis Determinan Keberlanjutan Usaha Balai Ekonomi Desa. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 3233–3243.
- Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, 2(1), 1–23.
- Deana, T. G., Muhdiyanto, M., & Santosa, M. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT Kencanasari Jaya Prima). *UMMagelang Conference Series*, 692–705.
- Efendi, M. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada CV. Sido Dadi Kaliabu Salaman Kabupaten Magelang). *Borobudur Management Review*, 3(2), 89–106.
- Groner, E. S. 2018. *The Effect of Organizational Culture on Work-Life Balance*. [https://cupola.gettysburg.edu/student\\_scholarshiphttps://cupola.gettysburg.edu/student\\_scholarship/643](https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarshiphttps://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/643).
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Australia: Hudson Global Resource.
- Nasikah, D., Widiastuti, A., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Bisnis Muhammadiyah (MBC) di Metro. *UMMagelang Conference Series*, 96–108.
- Ningrum, W., Yuliani, N. L., Utami, P. S., & Afif, N. (2023). Pengaruh Kondisi Organisasional, Kondisi Individual, dan Kondisi Situasional terhadap Intensi Whistleblowing. *UMMagelang Conference Series*, 1011–1025.