

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *WORK SATISFACTION* PADA KARYAWAN *DRIVER* PT AISY SAE BERSAUDARA SURABAYA

Al Hadid Adlu H¹ dan Fitra Hasri Rosandi*¹

¹Program Studi, Fakultas Psikologi dan Humaniora, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia
fitra.hasri.rosandi@uts.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *work satisfaction* pada karyawan yang berposisi sebagai driver di PT Aisy Sae Bersaudara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, serta teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling dengan sampel sebanyak 35 sampel. Instrumen penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala *work life balance* dan skala *work satisfaction*. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *work satisfaction* dengan nilai Nilai korelasi/hubungan (R) yaitu hubungan (R) sebesar 0.656, yang berarti semakin tinggi keseimbangan kehidupan dan kerja pada karyawan PT Aisy Sae Bersaudara Surabaya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Begitupun sebaliknya semakin rendah keseimbangan kehidupan dan kerja pada karyawan PT Aisy Sae Bersaudara Surabaya maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerjanya..

Kata kunci; Karyawan; *Work life balance*; *Work satisfaction*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work life balance on work satisfaction in employees who are drivers at PT Aisy Sae Bersaudara. This study used a quantitative approach, as well as the sampling technique of this study using a total sampling technique with a sample of 35 samples. The research instrument consists of two scales, namely the work life balance scale and the work satisfaction scale. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between work life balance on work satisfaction with a correlation/relationship (R) value, namely a relationship (R) of 0.656., which means the higher the work-life balance of employees of PT Aisy Sae Bersaudara Surabaya, the higher, the higher the work balance. Vice versa, the lower the balance of life and work for employees of PT Aisy Sae Bersaudara Surabaya, the lower the level of job satisfaction.

Keywords: *Employees; Work life balance; Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Tuntutan terhadap pemenuhan kebutuhan manusia semakin meningkat setiap tahunnya, tentunya kondisi ini melahirkan persaingan yang semakin tinggi dalam dunia bisnis, menyebabkan dunia usaha menjadi sangat kompetitif, iklim bisnis yang selalu berubah dan tidak pasti. Hal tersebut menuntut upaya dan strategi perusahaan yang tepat agar kelangsungan hidup perusahaan tetap terjamin. Sebuah perusahaan tentunya harus melakukan cara agar bisa tetap bersaing dan berkembang dalam dunia bisnis. Menurut (Febrian, 2022) Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah organisasi yang memiliki peranan yang sangat

penting dalam menentukan perkembangan atau maju mundurnya sebuah organisasi. Sehingga dengan keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak positif untuk perkembangan perusahaan.

Ketika perusahaan memberi berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan pada karyawan tanpa memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) serta kepuasan kerja (*work satisfaction*) pada karyawan itu akan memberikan penurunan kinerja perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Maka dari itu sebuah perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan dalam beban kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan yang akan berpengaruh dalam perkembangan perusahaan. Tuntutan kerja tanpa memperhatikan keseimbangan dan kepuasan karyawan menyebabkan penurunan kinerja, absensi, dan turnover tinggi. Menurut Ganapathi dalam (Irwan, Siswoyo, & Beni Agus, 2020) Kesehatan fisik dan mental karyawan juga terpengaruh. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang seimbang demi kesuksesan jangka panjang. Menjaga kualitas dan komitmen dari para karyawan yang dituntut harus mencapai kinerja yang baik, pada umumnya banyak perusahaan saat ini yang menerapkan program *work life balance*.

Menurut McDonald dan Bradley dalam (Anggreni & Budiani, 2021) terdapat beberapa aspek yang menjadi tolak ukur dalam *work life balance* yakni keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Dalam hal ini keseimbangan waktu yang menjelaskan jumlah dari waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan, kemudian keseimbangan keterlibatan yang menjelaskan keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau di luar pekerjaan, dan keseimbangan kepuasan yang menjelaskan hubungan dari tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

Perkembangan terbaru menurut Jewell dan Siegall dalam (Prestawan, 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja yakni terdapat aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial, aspek finansial. Aspek-aspek tersebut menjelaskan bahwa dalam aspek psikologis berarti kepuasan kerja yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat terhadap pekerjaan, kemudian aspek fisik yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan hingga pengaturan waktu istirahat, selanjutnya ada aspek sosial yang berhubungan tentang interaksi individu dengan teman kerjanya, dan yang terakhir

ada aspek finansial yang membahas tentang kepuasan karyawan dalam *rewards* atau gaji yang diberikan.

Salah satu pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi serta kondisi fisik dan psikologis yang baik adalah supir. Dengan tingkatan rentan kecelakaan yang tinggi dihadapi oleh supir truk, menjadi alasan bahwa sebuah perusahaan ekspedisi tidak bisa membiarkan begitu saja untuk kesejahteraan pekerja. Berdasarkan data dari Korlantas Polri yang dipublikasikan di website Kementerian Perhubungan jumlah kematian akibat kecelakaan yang terjadi pada tahun 2020 telah mencapai angka 23.529 jiwa, atau setara dengan tiga jiwa meninggal dunia per jam yang dimana truk menjadi salah satu kendaraan yang sering menjadi faktor terjadinya kecelakaan dan driver atau pengemudi truck menjadi salah satu alasan terjadinya kecelakaan lalu lintas.

Pekerjaan mengemudi adalah suatu pekerjaan yang memerlukan konsentrasi tinggi karena membutuhkan perpaduan yang tepat dan cepat antara otak, tangan, kaki, dan mata, sehingga mengemudi merupakan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi mengalami kelelahan kerja dan berbagai gangguan kesehatan lainnya (Rini, 2022) Dari data tersebut dapat disimpulkan driver atau pengemudi truk merupakan salah satu jenis pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi.

Untuk memahami bagaimana hubungan tingkat hubungan antara *work life balance* dengan *work satisfaction* pada karyawan *driver*, maka di lakukan penelitian di PT Aisy Sae Bersaudara yang berlokasi di Kota Surabaya yang bergerak pada bidang ekspedisi dengan jumlah karyawan 35 orang dan jumlah kendaraan sebanyak 30 truck muatan yang siap di operasikan serta 12 truck cadangan untuk memenuhi kebutuhan pengantaran jika jumlah muatan atau pengiriman melonjak naik. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal terkait permasalahan yang didapatkan menunjukkan bahwa tanggung jawab serta tuntutan pekerjaan membuat *driver* harus memberikan waktu lebih banyak untuk pekerjaannya, dan memungkinkan tidak pulang atau lembur berhari hari untuk melakukan pengantran paket atau mutan ke berbagai kota. *Driver* juga memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dikarenakan pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab yang harus di selesaikan, dan juga mereka mengetahui ada target jam yang harus di penuhi untuk pengantaran paket atau mutan tersebut. Adapun upah harian (uang jalan) dari

beberapa driver belum terpenuhi dengan baik atau kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan harian

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara work-life balance dan work satisfaction pada karyawan driver di PT Aisy Safira, sebuah perusahaan ekspedisi di Surabaya. Dalam penelitian ini, tampak bahwa driver merasa memiliki tanggung jawab tinggi dan harus mencapai target jam yang telah ditetapkan untuk pengantaran. Selain itu, hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja driver berhubungan dengan work-life balance mereka, serta pengaruhnya terhadap pendapatan harian (uang jalan) mereka.

METODOLOGI

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan akan terdapat data yang akan diolah, data merupakan rasio yang akan menjadi tolak ukur dari variabel, dan fokus dari penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan variabel *work life balance* (X) dari McDonald dan Bradley dalam (Anggraeni dan Budhiani, 2021) dengan aspek-aspek berupa keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Variabel kedua yaitu *work satisfaction* (Y) dari Jewell dan Siegall (dalam , Pancasila dan Sulisty, 2020).

PEMBAHASAN

WORK LIFE BALANCE

Tabel.1. Deskripsi Statistik *work life balance*.

<i>Descriptive Statistics</i>							
	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimu m</i>	<i>Maximu m</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Varianc e</i>
<i>Work life balance</i>	35	38	53	91	77.29	7.286	53.092
Valid N (listwise)	35						

Berdasarkan table di atas, skala work life balance dengan 35 subjek, diketahui nilai minimum sebesar 53, nilai maximum sebesar 91, nilai range sebesar 38, nilai mean diperoleh sebesar 77,29 serta nilai keragaman data (Variance) sebesar 53.092

Tabel.2. Tingkat Frekuensi *work life balance*

		Work Life Balance			
		<i>Freque</i>		<i>Valid</i>	<i>Cumulative</i>
		<i>ncy</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>	<i>Percent</i>
Valid	Sangat tinggi	1	2.9	2.9	2.9
	Tinggi	14	40.0	40.0	42.9
	Sedang	15	42.9	42.9	85.7
	Rendah	2	5.7	5.7	91.4
	Sangat Rendah	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dapat dilihat dari tabel diatas, dengan total jumlah subjek penelitian berjumlah 35 driver ekspedisi PT Aisy Sae Bersaudara, dapat diketahui bahwa terdapat 1 subjek (2,9%) yang menjawab kategori sangat tinggi, kemudian terdapat 14 subjek (40%) yang menjawab kategori tinggi, terdapat 15 subjek (42,9%) yang menjawab pada kategori sedang, sedangkan terdapat 2 subjek (5,7%) yang menjawab kategori rendah, serta yang terakhir untuk kategori sangat rendah terdapat 3 subjek (8,6%) yang menjawab pada kategori tersebut.

WORK SATISFACTION

Tabel.3. Deskripsi Statistik *work satisfaction*

Descriptive Statistics							
	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimu</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.</i>	<i>Variance</i>
			<i>m</i>			<i>Deviation</i>	
<i>Work satisfaction</i>	35	35	76	111	96.89	8.076	65.222
Valid N (listwise)	35						

Berdasarkan table di atas, skala work satisfaction dengan 35 subjek, diketahui nilai minimum sebesar 76, nilai maximum sebesar 111, nilai range sebesar 35, nilai mean diperoleh sebesar 96,89 serta nilai keragaman data (Variance) sebesar 65.222.

Tabel.4 Tingkat frekuensi *work satisfaction*

		Work Satisfaction			
		<i>Frequenc</i> <i>y</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid</i> <i>Percent</i>	<i>Cumulative</i> <i>Percent</i>
Valid	Sangat tinggi	3	8.6	8.6	8.6
	Tinggi	11	31.4	31.4	40.0
	Sedang	16	45.7	45.7	85.7
	Rendah	1	2.9	2.9	88.6
	Sangat Rendah	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dapat dilihat dari tabel diatas, dengan total jumlah subjek penelitian berjumlah 35 driver ekspedisi PT Aisy Sae Bersaudara, dapat diketahui bahwa terdapat 3 subjek (8,6%) yang menjawab kategori sangat tinggi, kemudian terdapat 11 subjek (31,4%) yang menjawab kategori tinggi, terdapat 16 subjek (45,7%) yang menjawab pada kategori sedang, sedangkan terdapat 1 subjek (2,9%) yang menjawab kategori rendah, serta yang terakhir untuk kategori sangat rendah terdapat 4 subjek (11,4%) yang menjawab pada kategori tersebut.

Tabel. 5 Konfiensi

		Coefficients^a				
		<i>Unstandardized</i> <i>Coefficients</i>		<i>Standardized</i> <i>Coefficients</i>		
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	40.665	11.299		3.599	.001
	<i>work life</i> <i>balance</i>	.727	.146	.656	4.997	.000

a. *Dependent Variable: work satisfaction*

Berdasarkan tabel di atas, nilai a sebesar 40.665, yang berarti jika tidak ada konformitas (x) maka nilai konsisten work life balance (Y) adalah 40.665 Adapun nilai B sebesar 0.727 yang berarti setiap penambahan nilai tingkat work life balance (X), maka work satisfaction (Y) akan meningkat sebesar 0.727 sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Nilai signifikansi pada tabel di atas sebesar 0.000 (Sig< 0.05) yang memiliki makna bahwa ada pengaruh work life balance terhadap work satisfaction pada subjek penelitian yakni karyawan yang berposisi sebagai driver di PT Aisy Sae Bersaudara.

Tabel. 6 *Model Summary*

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.656 ^a	.431	.414	6.185

a. Predictors: (Constant), work life balance

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.656. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.431. Nilai tersebut memiliki arti ada pengaruh variabel bebas *work life balance* terhadap variabel terikat *work satisfaction* pada subjek penelitian sebesar 43,1%, sedangkan 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara tingkat work life balance terhadap work satisfaction pada driver atau supir truck di PT Aisy Sae Bersaudara Surabaya, dimana Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,191 lebih besar dari 0.05. Maka hipotesis alternatif Ha diterima. a. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi work life balance maka semakin tinggi pula work satisfaction pada karyawan PT Aisy Sae Bersaudara Surabaya. Nilai korelasi/hubungan (R) yaitu hubungan (R) sebesar 0.656. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.431. Nilai tersebut memiliki arti ada pengaruh variabel bebas work life balance terhadap variabel terikat work satisfaction pada subjek penelitian sebesar 43,1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A., & Budiani, M. S. (2021). HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG TRENGGALEK. *Penelitian Psikologi*, 8(8), 130-141.
- Febrian, W. D. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah: CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Irwan, P., Siswoyo, H., & Beni Agus, S. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 387 – 397.
- Prestawan, A. (2010). Hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan asuransi jiwa bersama Bumiputera Surakarta. *Fak. Kedokteran*.
- Rini, Y. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Nyeri Punggung Bawah (Low Back Pain) Pada Pekerja Pengemudi. *STIKes Panti Rapih Yogyakarta*, 3(2), 148-157.