

KONTRIBUSI KEHARMONISAN KEHIDUPAN DAN KERJA, AREA KERJA DAN GAJI PADA KEPUASAN PEGAWAI

Ilham^{1*}; Ismail²

Manajemen, Universitas Patria Artha Makassar^{1,2}

Email : illang_marajang@partia-artha.ac.id¹; Ismailman83@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud ingin mengetahui dampak keharmonisan kehidupan dan kerja, Area kerja, gaji pada kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian ini adalah hubungan sebab akibat. Populasi ada;ah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sejumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel acak sehingga total sampel yang diambil berjumlah 60 orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji simultan dan parsial penelitian menunjukkan bahwa keharmonisan kehidupan dan kerja, area kerja dan gaji mampu memberi dampak pada kepuasan kerja.

Kata kunci : work life balance; Area kerja; gaji; kepuasan kerja

ABSTRACT

This implicit observation to know the impact of work life balance, work environment, salary on employee job satisfaction. This form of observation is a causal relationship. The population is all employees of PT PLN (Persero) Main Unit for the Sulselrabar, totaling 150 people. The sampling technique was carried out using a random sample so that the total sample taken was 60 employees of PT PLN (Persero) Main Unit for the Sulselrabar. The data analysis used is multiple linear regression analysis. Simultaneous test results and some studies show that work life balance, work environment and salary can have an impact on job satisfaction.

Keywords : work life balance, work environment, salary, employee job satisfaction

LATAR BELAKANG

Era persaingan ketat saat ini membuat perusahaan bersaing ketat dan menjaga kapabilitas sumber daya manusia khususnya pada perusahaan di bidang jasa dengan pengelolaan yang baik untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Syafruddin et al., 2022). Memiliki SDM (sumber daya manusia) produktif akan menunjang tercapainya mutu perusahaan serta kepuasan kerja karyawan.

Jehanzeb & Mohanty (2018) mengemukakan kepuasan kerja merupakan perilaku sentimental berupa senang dan cinta pada apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja sebagai kepuasan yang dinikmati di tempat kerja dengan menerima pujian atas pekerjaan, dan situasi tertib (Tarigan, 2018). Kepuasan Kerja meliputi: (1) Aspek Psikologis, (2) Aspek Fisik, dan (3) Aspek keuangan. Fase kepuasan yang berbeda-

beda ada pada tiap orang karena skala yang berbeda yang terjadi pada dirinya. (Abadiyah & Purwanto, 2016).

Perusahaan umumnya berupaya menyelesaikan sesuatu untuk karyawannya pada waktu tertentu. Demi memelihara kapasitas dan keterikatan pegawai, saat ini diperkenalkan metode work-life balance (keharmonisan kehidupan dan kerja). Keharmonisan kehidupan dan kerja sebagai aspek berharga pada semua pegawai, guna menjaga keharmonisan kapasitas hidup berkenaan dengan keluarga dan pekerjaan (Sirgy & Lee, 2016). karyawan saat ini memahami urgensi keharmonisan kehidupan kerja yang ditunjukkan melalui bekerja fleksibel tanpa mengabaikan kehidupan pribadi mereka. Keserasian antara pekerjaan dan pribadi dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja dari pegawai (Nirmala et al., 2020).

Area kerja berperan penting bagi perusahaan. Area kerja yang baik dapat menunjang penyelesaian pekerjaan seorang karyawan (Adamovic et al., 2022). Area kerja menggambarkan situasi dimana pekerja menyelesaikan pekerjaannya (Runtu et al., 2022). Kurniawaty et al., (2019) mengemukakan pegawai akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik jika merasa puas dengan situasi kerja baik area kerja berwujud dan area kerja tidak berwujud.

Gaji adalah aspek lain berakibat pada kepuasan kerja. Gaji atau kompensasi, kondisi kerja yang menunjang, kesepakatan, tanggung jawab, pemberdayaan, kendali terhadap metode kerja dan daya cipta (Bratton et al., 2021). Pegawai akan merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan jika gaji yang diberikan memenuhi haknya dan seimbang dengan apa yang dikerjakannya (Pakurár et al., 2019).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT PLN (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti terkait kondisi kepuasan kerja karyawan melalui wawancara kepada salah satu karyawan dan fakta lapangan menunjukkan bahwa, adanya keluhan terkait kepuasan kerja yang dianggap belum memuaskan, masih terdapat karyawan yang belum memberikan pelayanan optimal kepada konsumen karena masih rendahnya semangat kerja akibat belum seimbangnya antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya. Disisi lain, Area kerja yang masih membuat beberapa pegawai belum bisa bekerjasama dengan pegawai lainnya mengakibatkan penilaian hasil kerja karyawan pada *key performance indicator* (KPI)

tiap semester dianggap belum objektif, sehingga berdampak pada belum optimal kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Kemudian hasil penilaian kinerja (*performance assessment*) yang diterima berbentuk gaji/insentif pada program Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP), yang merupakan kegiatan penginputan target kerja karyawan selama 1 (satu) semester dan di akhir semester di perusahaan masih terdapat pegawai yang mengeluh terkait kepuasan kerja.

Melihat fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya antara keharmonisan kehidupan dan kerja, area kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja sehingga penelitian penting untuk dilakukan. Tujuan dari observasi ini sendiri untuk mengetahui dampak keharmonisan kehidupan dan kerja, Area kerja, gaji pada kepuasan kerja pegawai.

TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi dari pekerjaan karyawan yang dinilai dari perilakunya. Evaluasi bisa dilaksanakan di salah satu tempat kerja sebagai pengakuan atas pencapaian salah satu nilai penting di tempat kerja. Judge & Robbins (2017) mengutamakan kepuasan kerja menggunakan anggapan nyata. Terdapat dua aspek kepuasan kerja, yaitu nilai kerja dan nilai kebutuhan dasar (Deci et al., 2017). Pegawai yang merasa puas dalam pekerjaan akan menunjukkan loyalitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan pegawai yang merasa tidak puas akan bersikap kurang bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya (Pratama & Wardani, 2017).

Keharmonisan Kehidupan dan Kerja

Keharmonisan kehidupan dan kerja sebagai acuan kepuasan terkait kapasitas dalam kehidupan seseorang (Balaji, 2014). Keserasian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menciptakan dorongan, senang bekerja dan bertanggungjawab pada kerjaan juga kehidupan. Terdapat tiga aspek keserasian yaitu keserasian waktu, keserasian keterlibatan, dan keserasian kepuasan. Keserasian waktu, terkait batas seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya namun tidak mengabaikan perannya di rumah. Keserasian keterlibatan, terkait aspek intelektual seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak mengabaikan perannya diluar pekerjaan. Keserasian kepuasan, terkait keharmonisan antara pemenuhan kebutuhan dengan hak yang diperoleh dalam

bekerja (Nirmala et al., 2020). Rondonuwu et al., (2018), Lumunon et al., (2019), Cahyadi & Prastyani (2020) dan Aliya & Saragih (2020) mengemukakan work life balance berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Maka diajukan :

H₁ : Keharmonisan kehidupan dan kerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Area Kerja

Area kerja sebagai objek di sekitar pekerja yang mendorong pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Adamovic et al., 2022). Situasi dan prasarana yang selaras antara keinginan dan fakta di tempat kerja yang dirasakan pegawai. Ardianti et al., (2018), Astuti & Iverizkinawati (2019) dan Lestari et al., (2020) menemukan bahwa area kerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Maka diajukan :

H₂ : Area kerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai

Gaji

Gaji adalah uang yang dibayarkan dalam jangka waktu tertentu. Gaji ditunjukkan dengan paramater yaitu kesesuaian, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas bila gaji yang diterima tepat waktu dan seimbang dengan apa yang dikerjakan (Pakurár et al., 2019). Hasil penelitian (Wahid & Rahayu, 2021), (Sari, 2021), (Thanan et al., 2021) dan (Mai & Iba, 2021) menemukan bahwa gaji berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Maka diajukan:

H₃ : Gaji berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

RESEARCH METHOD

Jenis observasi ini adalah penelitian hubungan sebab akibat yang menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar sejumlah 150 orang merupakan populasi dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel acak yang menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$
$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{150}{2,5}$$
$$n = 60$$

Dalam penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 60 orang karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

RESULT AND DISCUSSION

Hasil

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa keharmonisan kehidupan dan kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 26,21% , standar deviasi sebesar 2,248 menunjukkan nilai penyimpangan yang terjadi sebesar 2,24%. Area kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 42,20%, standar deviasi sebesar 2,748 menunjukkan nilai penyimpangan yang terjadi sebesar 2,74%. Gaji mendapatkan skor mean sebesar 30,70%, standar deviasi sebesar 2,194 menunjukkan skor penyimpangan yang terjadi sebesar 2,19%.

Diagram Histogram untuk uji normalitas yang disajikan pada gambar 2 terlihat bahwa data mengalami distribusi normal. Kemudian bersumber pada uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel 3 terlihat skor collinierity tolerance work life balance adalah 0,542 atau 0,01 dan nilai VIF adalah 1,847 yang berarti di bawah 10, kemudian skor skor collinierity tolerance Area kerja adalah 0,860 atau 0,01 dan nilai VIF adalah 1,163 yang berarti di bawah 10, skor collinierity tolerance gaji adalah 0,609 atau 0,01 dan nilai VIF adalah 1,643 yang berarti kurang dari 10, maka disimpulkan pada kajian ini bebas dari deteksi multikolinearitas.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Menunjukkan skor R-squared 0,553 atau 55,30% berarti bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel keharmonisan kehidupan dan kerja, area kerja dan gaji, sementara selisihnya tidak dideskripsikan dalam penelitian ini sebesar 44,70%.

Uji F (Simultan)

Pada tabel 3 skor signifikan uji simultan bernilai $0,000 < 0,005$, diartikan bahwa keharmonisan kehidupan dan kerja, Area kerja dan gaji secara serentak memengaruhi kepuasan kerja.

Uji t (parsial)

Uji t pada tabel 4 mengaju pada skor signifikansi $< 0,05$, menunjukkan arti sebagai berikut :

a. H_1 = keharmonisan kehidupan dan kerja dengan signifikansi berpengaruh karena skornya $0,001 < 0,05$.

b. H_2 = area kerja dengan signifikansi berpengaruh karena skornya $0,026 < 0,05$.

c. H_3 = gaji dengan signifikansi berpengaruh karena skornya $0,016 < 0,05$.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan keharmonisan kehidupan dan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Artinya, keharmonisan antara batas penyelesaian tugas dan peran dalam kehidupan pribadi yang dimiliki pegawai berdampak pada kepuasan kerjanya. Mendukung temuan (Rondonuwu et al., 2018), (Lumunon et al., 2019), (Cahyadi & Prastyani, 2020) dan (Aliya & Saragih, 2020) yang menemukan *work life balance* berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini juga menemukan area kerja berdampak pada kepuasan kerja. Artinya, situasi kerja yang bersih dan nyaman serta adanya hubungan baik antara atasan dan para pegawai berdampak pada kepuasan kerja. Mendukung temuan (Ardianti et al., 2018), (Astuti & Iverizkinawati, 2019) dan (Lestari et al., 2020) menemukan Area kerja berdampak signifikan pada kepuasan kerja pegawai. Tercapainya impian pegawai merasakan situasi kerja yang mendukung dirinya menyelesaikan tugas berdampak pada kepuasan kerja (Larastrini & Adnyani, 2019).

Penelitian ini juga menemukan bahwa gaji memiliki dampak pada kepuasan kerja. Artinya, gaji yang dipersepsikan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Mendukung temuan (Wahid & Rahayu, 2021), (Sari, 2021), (Thanan et al., 2021) dan (Mai & Iba, 2021) menemukan gaji berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

CONCLUSION

Keharmonisan kehidupan dan kerja, area kerja dan gaji dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungannya dengan kepuasan kerja sebesar 55,30% sementara selisihnya tidak dideskripsikan dalam penelitian ini sebesar 44,70%. Didukung oleh hasil uji simultan dan parsial yang menemukan bahwa keharmonisan kehidupan dan kerja, area kerja dan gaji berdampak pada kepuasan kerja.

Terdapat beberapa keterbatasan yang dialami saat proses penelitian ini antara lain masih terdapat variabel lain yang memengaruhi kepuasan kerja yang belum sempat diteliti karena keterbatasan waktu sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yang belum diteliti.

REFERENCES

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(1), 49–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.837>
- Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J., Gulyas, A., Shallcross, D., & Mendoza, A. (2022). Exploring the adoption of virtual work: the role of virtual work self-efficacy and virtual work climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(17), 3492–3525.
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Area Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan Area kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Area Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Balaji, R. (2014). Work life balance of women employees. *International Journal of Innovative Research in Science, Engineering and Technology*, 3(10).
- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). *Human resource management*. Bloomsbury Publishing.
- Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Mengukur Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(02).
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Area Kerja Dan Work–Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Area Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Mai, S., & Iba, Z. (2021). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor

- Cabang Bireuen. *IndOmera*, 2(3), 12–20.
- Nirmala, R., Mariskha, S. E., & Sari, M. T. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV. Banjar Sari Catering Samarinda. *Motivasi*, 7(1), 1–6.
- Pakurár, M., Haddad, H., Nagy, J., Popp, J., & Oláh, J. (2019). The service quality dimensions that affect customer satisfaction in the Jordanian banking sector. *Sustainability*, 11(4), 1113.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Salatiga: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Muqtasid*, 8(2), 119–129.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Area Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378–383.
- Sari, T. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(2), 397–400.
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2016). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1059–1082.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., ST, S., Butarbutar, D. J. A., SE, S., & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Tarigan, K. A. A. (2018). The Effect Of Compensation And Leadership On Employee Satisfaction In PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4, Oktober), 105–110.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 53–60.
- Wahid, D., & Rahayu, S. D. (2021). Area Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 219–228.

TABLE, PICTURE, AND GRAPHIC

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work life Balance	60	23.00	30.00	26.2167	2.24810
Area Kerja	60	38.00	48.00	42.2000	2.74819
Gaji	60	27.00	35.00	30.7000	2.45847
Kepuasan kerja	60	22.00	30.00	25.8833	2.19469
Valid N (listwise)	60				

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.744 ^a	.553	.529	1.50596
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. Uji Simultan (f)
 ANOVA^a

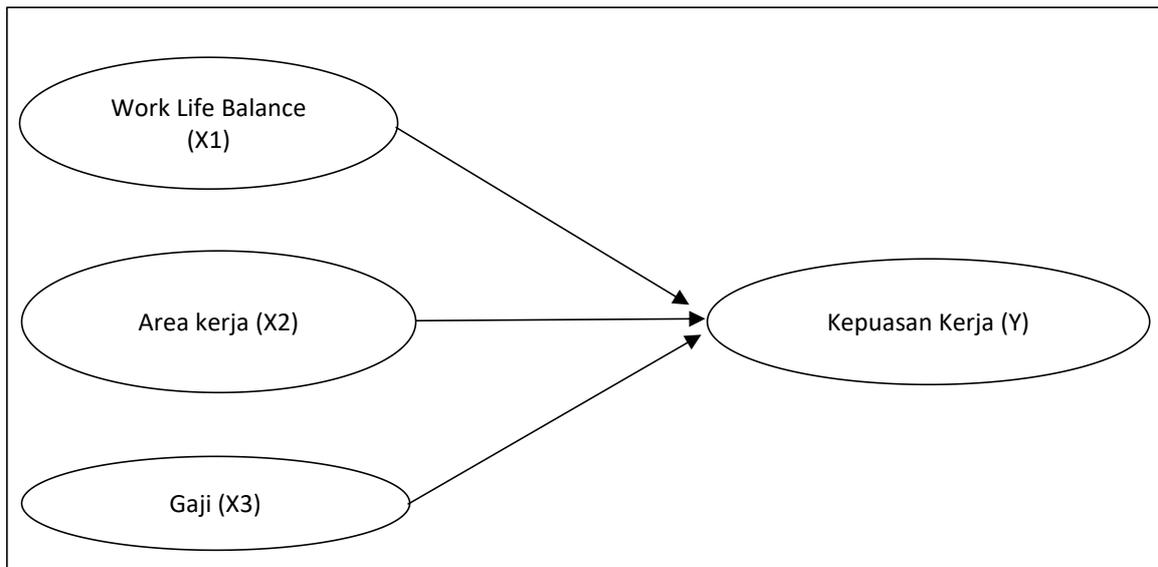
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.180	3	52.393	23.102	.000 ^b
	Residual	127.004	56	2.268		
	Total	284.183	59			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

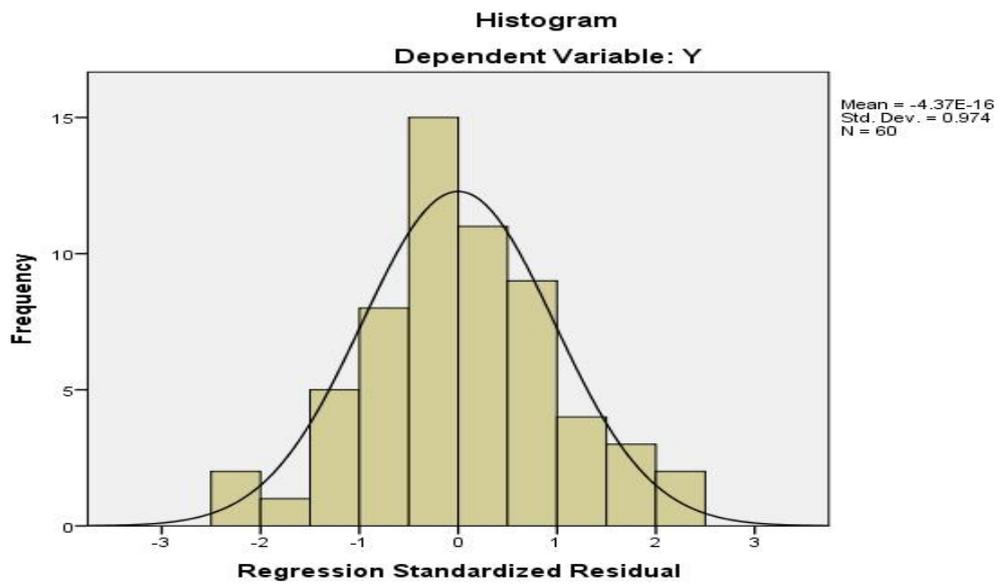
Tabel 4. Uji Regresi Berganda dan Uji Parsial
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.552	3.719		-.148	.883		
	Work life Balance	.428	.119	.439	3.613	.001	.542	1.847
	Area Kerja	.175	.077	.220	2.279	.026	.860	1.163
	Gaji	.254	.102	.285	2.489	.016	.609	1.643

a. Dependent Variable: Y



Gambar 1 Kerangka Konseptual



Gambar 2. Uji Normalitas