

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA DOSEN WANITA POLITEKNIK NEGERI MALANG

Oleh: *Ellyn Eka Wahyu1), Yekie Senja Oktora, Siti Nurbaya*

1) *Politeknik Negeri Malang*

e-mail: ekaellyn@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah variabel *work life balance* mampu mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja dan berdampak terhadap kinerja (prestasi kerja) dengan studi pada Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 155 orang yang ditentukan dengan menggunakan Tabel Krecjie Morgan. Sampel diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian *Work life balance* mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, *Work life balance* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Saran Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk dapat mengembangkan model yang telah ada dengan menambahkan variabel lain dan memperluas objek kajian. Adapun variabel yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah *job autonomy* dan *supervisory support*.

Kata-kata Kunci: WLB, Kepuasan, Performa, Dosen

Abstract

This study was aimed to test and analyze whether the work life balance variable was influenced the job satisfaction and also had an impact on job performance in case female lecturers at the State Polytechnic of Malang. The data was collected by distributing questionnaires to 155 people who were determined by using the Krecjie Morgan table. Our samples were taken by using convenience sampling method. The data that collected by researchers also analyzed by using descriptive analysis and inferential statistic that used SmartPLS application.

Our results showed that work life balance had a significant effect on job satisfaction. Then work life balance had no significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction had a significant influence on employee performance. Finally, work life balance had a significant influence on employee performance through job satisfaction. We also suggest that for further research was recommended to develop the existing model by added other variables and also expanded the object of study. The variables that could be used for further research were job autonomy and also supervisory support.

Keywords: WLB, Satisfaction, Performance, Lecturers

1. Pendahuluan

Pada era modern saat ini, wanita karir atau wanita bekerja merupakan hal yang dianggap sudah sangat wajar dikalangan masyarakat. Pada zaman dahulu, wanita hanya sebagai ibu rumah tangga yang mengurus suami dan anak-anaknya.

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja akan memberikan dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Terdapat beberapa sebab mengapa seorang wanita bekerja atau memilih menjadi wanita karir meski telah berkeluarga ; sebab-sebab tersebut adalah karena ingin memiliki

penghasilan sendiri, ingin mengembangkan potensi yang dimiliki, melatih kemandirian, tidak ingin menyia-kan gelar, memiliki sifat tipe wanita yang aktif, dapat meningkatkan rasa percaya diri, bisa mendapatkan banyak pengalaman dan relasi baru, passion, memiliki komitmen, dan menghilangkan stress (www.renesia.com). Wanita yang bekerja atau menjadi wanita karir berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), mencatat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik tipis di Agustus 2020. Namun, menurut jenis kelamin, TPAK wanita bertambah. Kepala BPS Suharyanto mengatakan, TPAK naik 0,24% menjadi 67,77%. Besaran tersebut dibandingkan periode Agustus 2019 yang sebesar 67,53%. (Okezone Economy, Kamis 5 November 2020). Pekerja wanita saat ini baik yang belum menikah ataupun yang sudah menikah dihadapkan pada realita bahwa tanggung jawab yang harus diemban sangat banyak seperti tanggung jawab pekerjaan, mengurus anak, mengurus rumah, merawat orang tua, membantu keperluan pasangan, mengatasi permasalahan pribadi, dan mengurus kegiatan kemasyarakatan dalam satu waktu. Kehidupan pekerja saat ini menjadi permasalahan serius yang bisa berdampak pada pekerja lain, pada perusahaan dan 2 lingkungan sekitarnya. Apalagi yang dikaitkan dengan perbedaan gender seperti pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Work Life Balance (WLB) diterjemahkan artinya keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga.

Ada banyak definisi akademis dari Work Life Balance, namun secara sederhana ini adalah suatu kondisi di mana seorang pekerja bisa mengatur waktu yang baik (seimbang) antara

pekerjaan di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Institusi harus memperhatikan work life balance (WLB) atau keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja pegawai agar kepuasan kerja pada pegawai tetap terjaga (Widyaningrum, 2020). Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan pekerja atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan oleh pekerja dari lingkungannya ; dan dengan kepuasan kerja yang tercapai berdampak pula kepada kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dosen adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar pada perguruan tinggi yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dengan keilmuan yang dimilikinya, Dosen dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Dosen mempunyai kewajiban melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, melaksanakan Ijin Belajar, Tugas Belajar dan tugas-tugas lainnya dibidang akademik. Tugas dan tanggung jawab sebagai Dosen diharapkan dapat seimbang dengan kehidupan pribadi atau keluarga sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut dapat tercapai kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja Dosen. Permasalahan tentang tingginya beban kerja Dosen dengan kehidupan pribadi atau keluarga dapat terjadi di lingkungan akademik seperti Politeknik Negeri

Malang. Sebelumnya, peneliti telah mengamati dan melakukan wawancara tentang beban kerja dan dampaknya pada kehidupan pribadi atau keluarga dengan rekan-rekan Dosen 3 lainnya di beberapa jurusan.

Berdasarkan studi pendahuluan tersebut, peneliti menemukan bahwa terdapat Dosen yang mengalami penurunan tingkat sosialisasi dalam keluarga, menurunnya tingkat adaptasi dalam menyelesaikan masalah keluarga, menurunnya motivasi kerja, munculnya stress dan kelelahan kerja dan lain-lain.

2. Kajian Pustaka

Work Life Balance

Rincy dan Panchanatham (2010) mengemukakan bahwasanya work-life balance secara umum dikaitkan dengan titik keseimbangan atau upaya dalam menjaga berbagai peran yang dijalani dalam hidup agar tetap selaras. Lebih lanjut beliau menambahkan bahwa WLB merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami individu rendah serta pelaksanaan perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik.

Dalam penelitiannya, Clark (2000) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator yang dapat digunakan dalam mengukur work-life balance antara lain: a). Border, merupakan batasan-batasan yang tegas dalam menjalani sebuah peran. Batasan ini dibagi menjadi dua jenis batasan meliputi batasan fisik dan batasan temporal. b). Permeability, merupakan batasan psikologis antar pasangan ketika menjalankan lebih dari satu peran dalam satu waktu. c). Flexibility, merupakan

sebuah perluasan peran untuk bisa dilakukan di lain tempat selain tempat yang seharusnya tanpa mengubah makna dan teknis pelaksanaan peran. d). Blending, merupakan sebuah titik kompromi yang disepakati bersama sehingga antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dapat berjalan selaras tanpa mengorbankan salah satunya.

Kepuasan Kerja

Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikemukakan oleh Badriyah (2017) yaitu:

Tabel 1. Faktor Kepuasan Kerja

Individu	Organisasi
a) Kepribadian,	a) Situasi dan kondisi pekerjaan
b) Nilai-nilai yang dimiliki individu.	b) Sistem imbalan
c) Pengaruh Sosial dan kebudayaan.	c) Penyelia dan komunikasi.
d) Minat dan penggunaan ketrampilan.	d) Pekerjaan.
e) Usia dan pengalaman.	e) Keamanan.
f) Tingkat Intelegensia	f) Kebijakan perusahaan.
g) Jenis kelamin	g) Aspek sosial dari pekerjaan.

Sumber: Badriyah (2017)

Kinerja (Prestasi Kerja)

Menurut Sutrisno (2009), Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Sutrisno (2009), aspek-aspek kunci pengukuran prestasi kerja adalah :

- a) Hasil kerja.
- b) Pengetahuan pekerjaan.
- c) Inisiatif.
- d) Kecekatan mental.
- e) Sikap.
- f) Disiplin waktu dan absensi.
- g) Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi Penelitian dilaksanakan di Politeknik Negeri Malang. Jumlah populasi dosen wanita di Politeknik Negeri Malang sejumlah 265 orang. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 155 orang yang ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie Morgan (Krejcie dan Morgan, 1970). Sampel diambil dengan menggunakan metode convenience sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner offline. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif untuk melihat demografi responden seperti usia, status pekerjaan dan lama bekerja serta analisis statistik inferensial dengan menggunakan aplikasi SmartPLS yang dilakukan untuk menguji model struktural.

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

Hasil Penelitian

Analisis demografi dapat dijelaskan sebagai berikut : Dari 155 dosen wanita Polinema

yang yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 69,7% memiliki status pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan sisanya Non PNS. Kemudian sebesar 39,4% Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang berusia 30 – <40 tahun. Terakhir, sebanyak 49% dosen wanita Polinema memiliki masa kerja selama 1-10 Tahun.

Kemudian untuk analisis statistik inferensial dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa semua nilai loading factor dari indikator work life balance, kepuasan kerja dan kinerja karyawan $> 0,50$ dan nilai t-statistik $> 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki nilai konvergensi yang valid.
- b) Nilai cross loading dan adanya discriminate validity yang baik sehingga nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Semua indikator dalam penelitian ini telah memenuhi discriminant validity.
- c) Semua konstruk memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha diatas 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. Nilai AVE untuk 5 konstruk lebih besar dari 0,5 oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki discriminant validity yang baik.
- d) R-square variabel kepuasan kerja bernilai 0,484 (48,4%). Kontribusi work life balance terhadap kepuasan kerja sebesar 48,4%
- e) Berikutnya R-square variabel kinerja karyawan bernilai 0.876 (87,6%). Kontribusi work life

- balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,6%.
- f) Nilai Q-square predictive relevance bernilai 0,937 (93,7%). Kontribusi work life balance dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan sebesar 93,7%.
 - g) Koefisien jalur pengaruh work life balance terhadap \neg kepuasan kerja sebesar 0.695 menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - h) Koefisien jalur pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan sebesar -0,052 menyatakan bahwa work life balance berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - i) Koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.971 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - j) Koefisien jalur pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,676 menyatakan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis pertama (H1) dapat dinyatakan bahwa variabel work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Oosthuizen, et al. (2016) dan Poulouse dan Sudarsan, (2017). Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa work life balance memicu

keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang jelas tentang tugas dan tanggung-jawab masing-masing yang perlu dilakukan oleh setiap tenaga kependidikan dalam mendapatkan kepuasan kerja pada lembaga pendidikan tinggi yaitu Politeknik Negeri Malang.

Berdasarkan pengujian hipotesis kedua (H2) dapat dinyatakan bahwa variabel work life balance berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini tidak mendukung penelitian Johari et al., (2016) bahwa work life balance yang menyeimbangkan hubungan lingkungan kerja dengan keluarga akan meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Di lingkungan Politeknik Negeri Malang, sebagai keyakinan seorang pendidik terlihat pada kemampuan mereka sendiri untuk merencanakan dan mengatur, kemudian untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar maupun aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3) dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian Nasurdin et. al., (2020) dan Johari et al., (2016) bahwa karyawan yang memiliki perasaan puas dan senang akan pekerjaan yang diterima akan cenderung meningkatkan kinerja sehingga dapat memberikan dampak terhadap prestasi kerja. Prestasi Kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pengujian hipotesis keempat (H4) dapat dinyatakan bahwa variabel work life

balance berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian Johari et al., (2016) bahwa kinerja karyawan akan terbentuk atas dasar kepuasan kerja yang dihasilkan dari adanya work life balance. Tanpa adanya kepuasan kerja, work life balance secara langsung tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis bahasan dan interpretasi dari beberapa teori yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh enam kesimpulan sebagai berikut:

- a) Work life balance mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Nilai estimasi bertanda positif mengidentifikasi bahwa semakin baik Work life balance yang dipahami oleh responden maka akan meningkatkan kepuasan kerja para dosen wanita Politeknik Negeri Malang.
- b) Work life balance mempunyai pengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai estimasi bertanda negatif mengidentifikasi bahwa semakin baik Work life balance yang dipahami oleh responden maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan para dosen wanita Politeknik Negeri Malang.
- c) Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai estimasi bertanda positif mengidentifikasi bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dipahami oleh responden maka akan

meningkatkan kinerja karyawan para dosen wanita Politeknik Negeri Malang.

- d) Work life balance mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Nilai estimasi bertanda positif mengidentifikasi bahwa semakin baik Work life balance yang dipahami oleh responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan para dosen wanita Politeknik Negeri Malang apabila mereka merasakan kepuasan kerja.

Saran

- a) Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan model yang telah ada dengan menambahkan variabel lain dan memperluas objek kajian. Adapun variabel yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah job autonomy dan supervisory support dimana variabel tersebut memiliki hubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yang mana kepuasan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja sehingga kepuasan perlu didukung oleh adanya job autonomy dan supervisory support.
- b) Objek penelitian pada Dosen atau tenaga kependidikan dapat diteliti pada tingkatan skala yang lainnya seperti skala provinsi dan skala nasional sehingga memperluas cakupan wilayah dari lokasi penelitian untuk memperkaya hasil temuan..

6.Daftar Rujukan

- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung* : CV Pustaka Setia.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *In*

- Human Relations* (Vol. 53, Issue 6, pp. 747–770).
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zukarnain, Z. I. T. (2016). Autonomy, workload, worklife balance and job performance teachers. *International Journal for Educational Management*, 7(1), 63–83.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607–610. <https://doi.org/10.1891/9780826138446.0006>
- MohNasurdin, A., Tan, C. L., & Naseer Khan, S. (2020). Can high performance work practices and satisfaction predict job performance? An examination of the Malaysian private health-care sector. *International Journal of Quality and Service Sciences*. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-06-2019-0090>
- Oosthuizen, R. M., Coetzee, M., & Munro, Z. (2019). Work-life balance, job satisfaction and turnover intention amongst information technology employees. *Southern African Business Review*, 20(1), 446–467. <https://doi.org/10.25159/1998-8125/6059>
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3(March 2019), 50–58.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widyaningrum, M. E. (2020). The Effect of Incentives and Leadership on Employees' Motivation and Performance at the Indonesian Footwear Industry Development Centre. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net, 13(5), 2020. www.ijicc.net
- Turn Over, Debt To Equity Ratio, Dan Asset Growth) Terhadap Beta Saham Syariah Bursa Efek Indonesia, *Jurnal Akuntansi (JA)* Vol. 5, No. 2, Mei 2018 Hal. 14 S/D 32,

