

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA SEKTOR PARIWISATA DI MAUMERE

Debi Angelina Br Barus¹ debibarusok@gmail.com

Prodi Psikologi Universitas Nusa Nipa

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada pekerja sektor pariwisata di Maumere. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 100 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur, dengan nilai reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0.851 dan reliabilitas *work life balance* sebesar 0.865. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0.000 ($< 0,05$), dan R2 sebesar 0.542, yang artinya bahwa *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 54.2% dengan persamaan regresi $Y = 16.673 + 0.598X$ dimana setiap kenaikan *work life balance* 1 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.598.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, work life balance, pekerja sektor pariwisata

Abstract. This study aims to determine the effect of work life balance on job satisfaction in tourism sector workers in Maumere. This research is a quantitative associative research with sampling technique using purposive sampling totaling 100 people. This study uses a questionnaire as a measuring tool, with a job satisfaction reliability value of 0.851 and a work life balance reliability of 0.865. The results of this study indicate that there is an effect of work-life balance on job satisfaction with a significance level (p) of 0.000 (< 0.05), and R2 of 0.542, which means that work-life balance affects job satisfaction by 54.2% with the regression equation. $Y = 16,673 + 0.598X$ where every increase in work life balance 1 will increase job satisfaction by 0.598.

Keywords: Job satisfaction, work life balance, tourism sector workers

Pengantar

Perkembangan era globalisasi sekarang ini mengakibatkan kemajuan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan semuanya itu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting karena memegang peranan penting dalam kemajuan sebuah organisasi, perusahaan maupun bisnis. Dampak dari globalisasi ini turut terjadi di bidang sektor pariwisata. Menurut UU RI No. 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan, pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah. Dimana sektor pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang mumpuni agar dapat memaksimalkan potensi pariwisata yang ada.

Dalam hal ini, para pekerja dalam sektor pariwisata harus mencurahkan sumber daya yang dimiliki. Para pekerja disini sebagai penggerak pada pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan. Namun disamping itu, organisasi atau perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan para pekerjanya sehingga para pekerja pun dapat menaruh timbal balik yang baik kepada tempat dimana ia bekerja. Kepuasan kerja dijadikan tolak ukur perasaan para pekerja terhadap pekerjaannya. Apabila para pekerja memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat menimbulkan loyalitas para pekerja pada tempat kerja, dalam hal ini sektor pariwisata.

Mangkunegara (dalam Akhwanul, dkk 2018:21) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Indrasari Meithiana, 2017:38) sedangkan kepuasan kerja menurut Hussein (2020:25) kepuasan kerja merupakan respon emosional pegawai terhadap situasi pekerjaan yang ditentukan oleh pencapaian hasil, memenuhi harapan atau melampaui harapan. Simatupang (2020) juga menjelaskan bahwa individu mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja ketika individu mendapatkan dukungan dari berbagai aspek.

Diakhir tahun 2019, corona muncul di Indonesia yang membawa dampak bagi seluruh lapisan masyarakat tak terkecuali berdampak pada sektor pariwisata karena mengalami penurunan yang sangat drastis terhadap jumlah pengunjung turis. Menurunnya jumlah wisatawan asing maupun lokal yang datang berkunjung ke kabupaten Sikka berdampak pada kepuasan kerja para pekerja sektor pariwisata di Maumere. Berdasarkan hasil wawancara kepada salah seorang *tour guide* sekaligus pekerja di salah satu hotel yang berada di daerah Nangahure pada tanggal 9 November 2021. Bapak V. A (51 tahun) menuturkan bahwa sebelum adanya pandemi, ia merasakan pekerjaannya benar-benar merubah hidupnya, dalam artian ia selalu mendapatkan tawaran untuk menemani para tamunya keluar kota maupun daerah untuk berkeliling ke tempat wisata dan juga hotel dimana tempat ia bekerja tak pernah sepi pengunjung. Walaupun waktunya bersama keluarga berkurang, ia merasa hal tersebut setimpal dengan penghasilan yang ia peroleh. Ia menambahkan bahwa pekerjaan yang ia tekuni saat ini merupakan *passionnya*, sehingga dalam bekerja Bapak VA mencurahkan seluruh kemampuannya untuk pekerjaannya tersebut. Namun, setelah adanya pandemi, Bapak VA hampir merasa putus asa karena tidak ada pemasukan sama sekali karena para wisatawan hampir tidak ada yang berkunjung ke hotel maupun Yang menggunakan jasanya sebagai seorang *tour guide*.

Wawancara berikutnya kepada salah seorang supir travel dengan inisial F. J (38 tahun). Menurut penuturannya, pekerjaan yang ia tekuni belum dapat diandalkan sebagai pegangan dalam hidup karena pekerjaan ini bersifat tidak menentu dari segi pendapatan dan banyak resiko yang dihadapi. Namun, berdasarkan hasil observasi di lapangan, diketahui bahwa tidak semua pekerja sektor pariwisata merasakan atau mengalami hal yang sama. Ada beberapa pekerja yang bisa membagi waktu antara urusan pribadi atau keluarganya dengan urusan pekerjaannya. Dalam artian,

keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja berjalan seimbang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *work life balance*. Menurut Lockwood (dalam Asepta Uki Yonda, 2017:78) *work life balance* merupakan keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja sektor Pariwisata di Maumere.

Landasan Teori

Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Andi, dkk 2019:42) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang sedangkan menurut Handoko (dalam Safitri & Astutik, 2019:16) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dimunculkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Selanjutnya Mishra (dalam Pratiwi, dkk, 2021: 400) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah kombinasi dari keadaan psikologis, fisiologis dan lingkungan yang memuaskan pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Noor (dalam Harahap Ramadhan, 2017:98) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia akan puas secara lahir batin. Maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Hasibuan (dalam Nabawi Rizal, 2019:174; Sulikah, Muharsih & Simatupang) menyatakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

- a) menyenangkan pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
- b) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- c) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- d) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Work Life Balance

Menurut Weckstein (dalam Tentama Fatwa, dkk, 2021:115) *work life balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual individu. Sedangkan Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Widriasmatiw Okvi & dkk 2019:80) menjelaskan bahwa *work life balance* adalah distribusi sumber daya dan komitmen yang sama positif untuk peran ganda. Maksud dari peran ganda di sini adalah memiliki tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Senada dengan itu, Westman et al (dalam Dina, 2018:188) mendefinisikan *work-life balance* adalah sejauh mana seseorang terbawa dan merasakan kepuasan dalam hal keseimbangan waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta tidak terjadinya konflik antara kedua peran tersebut.

Maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* merupakan cara seseorang menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi untuk mencapai keseimbangan pekerjaan, baik dalam

pembagian waktu, pencapaian target dan karir, sehingga individu merasa nyaman dan bisa bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan serta kehidupan pribadinya.

Terdapat beberapa aspek dalam *work life balance* menurut Hudson (dalam Raharja, dkk 2020:117), yaitu:

- a) Keseimbangan waktu (*time balance*) *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga, beragam aktivitas kantor, keluarga ataupun tempat bersosialisasi lainnya.
- b) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) Aspek ini berkaitan dengan jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup untuk menyatakan tingkat *work-life balance* seorang karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah ataupun kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.
- c) Keseimbangan Kepuasan (*satisfaction balance*) *Satisfaction balance* merujuk pada tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan tersebut akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang dilakukan selama bekerja sudah baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. metode pengumpulan data menggunakan skala likert modifikasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work-life balance* (X) sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja pada sektor pariwisata di Maumere dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 100 orang

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus korelasi item total. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan untuk variabel *work life balance* diperoleh 14 item yang valid dan 4 item yang gugur dari total 18 item. Sedangkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja diperoleh 14 item yang valid dan 2 item yang gugur dari total 16 item. Untuk uji reliabilitas pada variabel *work life balance* menunjukkan hasil sebesar 0.851 dan kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 0.865 dan sama-sama mempunyai kategori reliabel dan layak untuk dijadikan alat ukur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi (p): $0.00 < 0.05$. Spector (dalam Wenne, 2018:48) menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Menurut Sutrisno (dalam Anggraeni & Mulyana, 2021:106) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi kondisi emosional yang kompleks dimana akibat dari adanya suatu keinginan, harapan, dan dorongan terhadap pekerjaan individu. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. menurut Frame dan Hartog dalam (Mariati, 2013) mengemukakan bahwa *work-life balance* membuat karyawan merasa bebas untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya seperti keluarga, kegemaran,

seni, jalan-jalan, pendidikan, dan sebagainya, selain hanya berfokus pada pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat mengarah pada aktivitas sehat yang akan memuaskan karyawan. Dapat dilihat keterkaitan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika organisasi mendukung terciptanya *work-life balance*

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai kerja R^2 sebesar 0.542, yang artinya bahwa kontribusi *work life balance* terhadap kepuasan kerja pekerja sektor pariwisata di Maumere sebesar 54.2% dengan persamaan regresi $Y = 16.673 + 0.598X$ dimana setiap kenaikan *work life balance* 1 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.598, atau apabila *work life balance* sebesar 0 maka kepuasan kerja sebesar 16.673. Sedangkan hasil analisis deskripsi kepuasan kerja pada umumnya berada pada kategori tinggi yaitu dengan hasil presentase sebesar 54% dengan jumlah subjek sebanyak 54 orang. Dengan kata lain, tingkat kepuasan kerja pada pekerja sektor pariwisata di Maumere terbilang tinggi. Pada kategori sedang diperoleh 40% dengan jumlah subjek sebanyak 40 orang dan pada kategori rendah diperoleh 6% dengan jumlah subjek sebanyak 6 orang. Hasil deskripsi *work life balance* pada umumnya juga berada pada kategori tinggi yaitu dengan hasil presentase sebesar 43% dengan jumlah subjek sebanyak 43 orang. Dengan kata lain, tingkat *work life balance* pada pekerja sektor pariwisata di Maumere juga terbilang tinggi. Pada kategori sedang diperoleh 41% dengan jumlah subjek sebanyak 41 orang. Dan pada kategori rendah diperoleh 16% dengan jumlah subjek sebanyak 16 orang.

Dalam penelitian ini, jumlah pekerja pada sektor pariwisata yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan yang berjenis kelamin perempuan, yakni yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 70 orang sebesar 70%, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 orang sebesar 30%. Selain itu, dalam penelitian ini para pekerja memiliki usia yang berbeda-beda, yakni yang memiliki rentang dari usia 18-27 tahun berjumlah 22 orang sebesar 22%, rentang usia dari 28-37 tahun berjumlah 46 orang sebesar 46%, rentang usia dari 38-47 tahun berjumlah 24 orang sebesar 24%, dan rentang usia dari 48-57 berjumlah 8 orang sebesar 8%. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar para pekerja sektor pariwisata di Maumere memiliki tingkat *work life balance* dan kepuasan kerja yang terbilang tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan taraf signifikansi (p) : $0.000 < 0.05$ dengan besaran kontribusi *work life balance* sebesar 54.2% dan persamaan regresi $Y = 16.673 + 0.598X$.

Kepustakaan

- Afi, P. (2020). *Optimalisasi kepuasan kerja tenaga kependidikan*. Yogyakarta: CV Budi utama.
- Akhwanul, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24
- Andi, P. M., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39-51
- Annamaria, R. F., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30-38

- Ayunda, P. M., Haryani, D. S., & Putri, A. S. (2021). *Work-life balance* dan kepuasan kerja pada pekerja di non-profit organization kota Tanjungpinang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(2), 397-408
- Banatun, N., Chan, A., & Raharja, S. J. (2020). Analisis work-life balance para karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 8(1), 115-126
- Dina. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184-199
- Harahap, R. (2017). Analisa kepuasan kerja karyawan di CV Rezeki Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 97-102
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan: tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Rama, D. T. A., Situmorang, N. Z., & Tentama, F. (2021). Hubungan kebersyukuran dan work life balance terhadap kesejahteraan subjektif guru di masa pandemi. *Jurnal Talenta Psikologi*, 7(1), 112-121
- Rizal, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183
- Rodhiyatu, A. G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(3), 84-95
- Safitri, L. N., & Mardi, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26
- Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel predictor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 5(1), 8-19
- Sulikah, S., Muharsih, L., & Simatupang, M. (2021). Pengaruh citra merek terhadap keputusan pembelian bimbingan belajar online ruang guru di SMA 1 Bayusari Karawang. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(3), 77-86
- Wahyu, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada guru SMA Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(02), 105-114
- Widriasmatiwi, O. I. E. P., & Hartosujono. (2019). Kinerja anggota polri ditinjau dari work life balance dan *organizational citizenship Behavior*. *Jurnal Spirits*, 09(2), 75-87

- Wildo, W. M. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT. PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54
- Yonda, A. U. (2017). Analisis pengaruh work life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, TBK branch Malang. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 78-85.