

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TELKOM PROPERTY WILAYAH BENGKULU

Jeny Septiara¹⁾; Rahmat Al Hidayat²⁾; Ovita Charolina³⁾

Program Studi Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: ¹⁾jeniseptiara72@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 November 2025]

Revised [08 Desember 2025]

Accepted [31 Januari 2026]

KEYWORDS

Work-Life Balance,
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden menggunakan total sampling dan teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear sederhana dan uji t (uji parsial) yang diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical for the Social Science (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Work-Life Balance (X) sebesar 0,674 dan nilai t hitung sebesar $7,561 > t$ tabel 1,990 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0.05 .

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction of TelkomProperty Employees in the Bengkulu Region. The type of research used in this study is a quantitative approach. The population in this study were all TelkomProperty Employees in the Bengkulu Region. The sample used in this study was 80 respondents using total sampling and data analysis techniques. The data analysis technique used to test the hypothesis was a simple linear regression analysis and t-test (partial test) which was processed using statistical calculations through the Statistical for the Social Science (SPSS) version 25 application. The results of this study indicate that Work-Life Balance has a positive and significant effect on Job Satisfaction of TelkomProperty Employees in the Bengkulu Region as evidenced by the Work-Life Balance regression coefficient value (X) of 0.674 and a calculated t value of $7.561 > t$ table 1.990 with a significant value of 0.000 < 0.05 .

This is an open access article under the CC-BY-SA license



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di masa integrasi global seperti sekarang, kompetisi di antara perusahaan, baik milik negara badan usaha milik negara maupun non pemerintah, semakin ketat dengan tumbuhnya perekonomian dunia. Badan usaha berusaha keras agar meraih penghasilan maksimal melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal. Pihak perusahaan mengharuskan tenaga kerja yang ikut serta di dalamnya untuk memiliki kemampuan bersaing, bertahan, dan unggul dalam kompetisi. Meskipun perusahaan memiliki beragam jenis sumber daya, namun yang paling krusial adalah kualitas sumber daya manusianya. Di antara seluruh elemen pendukung di lingkungan perusahaan, peran tenaga kerja adalah yang paling signifikan. Kondisi ini karena manusia secara aktif terlibat dan memegang peranan utama dalam setiap aktivitas organisasi, mulai dari merencanakan, melaksanakan, hingga menentukan pencapaian tujuan organisasi.

Tenaga kerja yang gagal beradaptasi dengan dinamika globalisasi cenderung memandang pekerjaan sebagai sebuah tekanan. Karyawan melaksanakan tugas hanya sebatas kewajiban dan dorongan dari luar. Akibatnya, pekerjaan kehilangan makna bagi mereka, dan hal ini mencerminkan rendahnya etos kerja yang dimiliki. Pada era modern saat ini, organisasi maupun berbagai aspek lainnya

dihadapkan pada tantangan berupa perubahan lingkungan yang berlangsung dengan sangat cepat dan dinamis. Saat ini, organisasi dituntut untuk meninggalkan pola lama dan beradaptasi dengan kebiasaan baru agar mampu tumbuh dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan yang berperan sebagai penggeraknya perlu mendapatkan pemenuhan atas kebutuhannya agar mampu memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Karyawan merupakan komponen vital dalam perusahaan, sehingga mutu mereka perlu diperhatikan untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul. Pengelolaan tenaga kerja yang efektif berperan utama dalam menentukan kesuksesan lembaga.

Dengan demikian, pengelolaan tenaga kerja dalam perusahaan harus dilakukan secara ahli demi menciptakan kesetaraan antara pemenuhan keperluan pegawai dan pencapaian tujuan lembaga, mengingat peran penting karyawan dalam kesuksesan tersebut. Guna menjaga kualitas serta komitmen karyawan dalam mencapai target tertentu, banyak perusahaan pada masa kini mengimplementasikan program work-life balance. Program ini memberikan fleksibilitas waktu kerja kepada karyawan agar mereka dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan berbagai tanggung jawab lain, seperti keluarga, hobi, aktivitas seni, maupun pendidikan, sehingga fokus mereka tidak hanya tertuju pada pekerjaan. Dalam praktiknya, work-life balance yang ideal menggambarkan sebuah keadaan ketika pekerja merasa bisa menjaga harmoni antara beban kerja dengan kehidupan pribadi serta tanggung jawab lainnya.

Work-life balance dipandang berperan sebagai gagasan yang mencakup pemilihan menetapkan skala prioritas yang seimbang terkait aspek "pekerjaan", seperti jalur pekerjaan dan ambisi, dengan aspek "kehidupan", yang mencakup kebahagiaan, waktu luang, hubungan keluarga, dan pertumbuhan spiritual. Banyak individu yang ketika memasuki dunia kerja mulai kehilangan keseimbangan dalam hidup para pihak tersebut. Makin meningkat jabatan atau jenjang karier seseorang, semakin besar pula kemungkinan terganggunya kesejajaran antara tugas kerja dan kehidupan personal. Semakin besar pula kewajiban korporasi yang diemban, sehingga menjadi lebih sulit bagi individu tersebut untuk merasakan kesenangan hidup. Dampaknya, waktu bersama keluarga serta waktu untuk diri sendiri menjadi terbatas, perasaan sulit dikendalikan, dan kondisi fisik pun bisa tidak stabil. Terdapat berbagai faktor yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satu contohnya yaitu work-life balance. Keseimbangan di tengah dunia kerja beserta kehidupan pribadi memiliki peran krusial terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang bekerja dalam suasana yang mendukung kehidupan keluarga biasanya mempunyai tingkat rasa puas dalam pekerjaan yang semakin tinggi.

Kepuasan kerja digunakan sebagai indikator untuk menilai bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya maupun kepada perusahaan di mana mereka bekerja. Maka dari itu, perusahaan perlu memberi perhatian terhadap tingkat kepuasan kerja karyawannya. Jika para pekerja merasakan kepuasan atas pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan loyalitas para pekerja terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kepuasannya rendah, karyawan bisa merasa tidak nyaman, gelisah, dan berpotensi meninggalkan perusahaan. Beberapa ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana perasaan sikap positif maupun negatif pegawai terhadap berbagai faktor pekerjaan, serta seperti apa mereka merespon situasi kerja yang dihadapi. Kepuasan kerja juga berfungsi sebagai indikator untuk melihat sejauh mana perbedaan antara harapan karyawan terhadap tempat kerjanya dan apa yang sebenarnya diberikan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Work-life balance

Schermerhorn yang dikutip dalam Ramadhani (2013) menyatakan tentang Work-Life Balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi maupun keluarga. (Ganapathi, 2016). Menurut Delecta (2011), Work-Life Balance merujuk pada kemampuan individu demi melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sambil konsisten memenuhi tanggung jawab terhadap keluarga serta kegiatan lain di luar pekerjaan.(Ganapathi, 2016). Menurut Fisher yang dikutip berdasarkan pendapat Nurhabiba (2020), work-life balance memungkinkan tenaga kerja untuk menyeimbangkan dua atau lebih peran dimana dianggap sama pentingnya dan yang kemungkinan besar merupakan bagian dari tanggung jawabnya. (Pratama & Setiadi, 2021). Berdasarkan Robbins dan Coulter (2012), kegiatan work-life balance mencakup beragam fasilitas, termasuk bantuan dalam perawatan anak dan lansia, layanan kesehatan serta kesejahteraan bagi karyawan, program relokasi, dan berbagai aspek pendukung lainnya. (Pratama & Setiadi, 2021).

Sebagaimana dikemukakan Lewison dalam Kurniawan (2014), terdapat berbagai manfaat yang bisa didapatkan melalui pelaksanaan program Work-life Balance. (Pratama & Setiadi, 2021):

1. Menurunkan tingkat ketidakhadiran
2. Menekan tingkat pergantian karyawan
3. Kenaikan kinerja
4. Menurunkan bayaran kerja tambahan
5. Menjaga loyalitas rekan usaha

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2010), rasa puas dalam bekerja yaitu suatu ekspresi perasaan tersebut bersifat positif, di mana individu merasa bahagia dan memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya. Sikap ini terlihat melalui semangat kerja, tingkat kedisiplinan, dan hasil kinerja yang dicapai. Dalam manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja memiliki peranan penting karena dapat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari cara karyawan menanggapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam karakteristik pekerjaannya. Organisasi yang dikelola dengan baik melalui manajemen yang efektif cenderung menghasilkan rasa puas dalam pekerjaan yang maksimal. Pada garis besar, rasa puas dalam bekerja dapat dimaknai sebagai pandangan atau sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang melibatkan perasaan dan perilaku dalam menjalankan tanggung jawab, serta penilaian atas pekerjaan sebagai bentuk penghargaan terhadap perolehan prinsip-prinsip utama. Adapun indikator kepuasan kerja mencakup elemen pekerjaan tersebut, kompensasi (gaji), kesempatan promosi, pengendalian, dan kerja sama antar sesama pekerja. (Pratama & Setiadi, 2021).

Istilah kepuasan menggambarkan kondisi emosional atau perasaan seseorang saat mereka merasa cukup atau terpenuhi atas apa yang telah dilakukan maupun diperoleh. Ketika mendengar istilah kepuasan kerja, yang terbayang adalah seorang tenaga kerja yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan atau hasil yang telah dicapainya. Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa rasa puas dalam bekerja merupakan cerminan berdasarkan pandangan individu, karena setiap orang memiliki nilai dan pandangan pribadi yang memengaruhi penilaian mereka terhadap pekerjaannya. (Pratama & Setiadi, 2021). Menurut Tannady (2017), indikator-indikator untuk mengukur rasa puas terdiri dari aspek tugas tersebut, relasi dengan pimpinan, ikatan dengan sesama karyawan, peluang promosi, serta gaji atau upah yang diterima. (Pratama & Setiadi, 2021). Menurut Culibrk et al. yang dikutip oleh Jang dan Juliana (2020) mengungkapkan mengenai kepuasan kerja merupakan elemen penting guna mengerti dinamika sikap badan usaha, serta menjadi sebagian dari aspek sehingga paling tak sedikit diteliti pada bidang pengelolaan SDM. (Aliya & Saragih, 2020). Dalam pandangan Zulkarnaen dan Sofyan (2018:184) mengungkapkan rasa puas dalam pekerjaan dianggap sebagai salah satu penyebab krusial dimana berdampak pada rasa puas dalam kehidupan, mengingat waktu yang cukup lama seseorang digunakan di lingkungan kerja. Penelitian terkait dengan kepuasan kerja serta tanggung jawab terhadap kelompok menjadi tema yang sesuai serta layak dipertimbangkan, khususnya dalam memahami pola pergantian karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan tenaga kerjanya, antara lain dengan memberikan kompensasi yang layak serta memahami faktor-faktor yang dapat membuat karyawan merasa leluasa dan betah, tanpa mengorbankan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Aliya & Saragih, 2020).

METODE PENELITIAN

Pengajian tersebut menggunakan pendekatan berbasis data numerik. Pengajian bersifat numerik yaitu jenis kajian dimana menghasilkan penemuan-penemuan lewat proses kuantifikasi ataupun pemeriksaan yang dilakukan dengan prosedur statistik maupun metode lain-lain. Pengajian bersifat numerik dengan maksud memperluas serta menerapkan sistem matematika, suatu konsep atau dugaan yang berhubungan secara objektif terkait pada kejadian tertentu.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pengajian tersebut akan dilaksanakan ke Telkom Indonesia Bengkulu, tepatnya pada ruang TelkomProperty yang beralamat di Jl. KZ Abidin I No. 8, Kebun Tebeng, Kecamatan Ratu Agung, Kota Bengkulu. Penulis memilih lokasi ini karena mudah diakses dan dapat menghemat biaya selama proses penelitian. Rencana pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 18 Mei hingga selesai pada tahun 2025.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengambilan data adalah teknik yang dipakai oleh pengaji agar mendapatkan serta mengumpulkan data yang diperoleh dari responden berdasarkan tujuan pengajian. Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Observasi
2. Dokumentasi
3. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2017:142), metode pengambilan informasi ini dilaksanakan dengan cara memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden guna dijawab secara langsung. Kisi-kisi skor dalam kuesioner atau angket adalah (Tiris Sudrartono, 2020) :

Tabel 1. Kisi-kisi skor dalam kuesioner

STS (Sangat Tidak Setuju)	=	1 Skor
TS (Tidak Setuju)	=	2 Skor
N (Netral)	=	3 Skor
S (Setuju)	=	4 Skor
SS (Sangat Setuju)	=	5 Skor

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

TelkomProperty Wilayah Bengkulu adalah perusahaan yang terletak di Jl. KZ Abidin I No. 8, Kebun Tebeng, Kecamatan Ratu Agung, Kota Bengkulu. TelkomProperty (sebelumnya PT Graha Sarana Duta) telah ada sejak 30 September 1981, kemudian menjadi bagian dari Telkom Group pada 25 April 2001, dan secara resmi menggunakan nama TelkomProperty melalui rebranding pada tahun 2011. Setelah tiga puluh tahun menggunakan nama "Duta" yang diadopsi dari nama Bank Duta, manajemen perusahaan memutuskan untuk melakukan corporate rebranding pada tahun 2011. Sejak saat itu, perusahaan mulai menggunakan nama merek "TelkomProperty" untuk lebih menegaskan identitasnya sebagai bagian dari Telkom Group dan mencerminkan fokusnya pada industri properti.

Rebranding ini juga bertujuan untuk meningkatkan citra dan daya saing perusahaan. Perusahaan ini bergerak dalam pengelolaan dan pengembangan aset property TelkomGroup seperti Manajemen Gedung dan Pemeliharaan Fasilitas, Pengembangan Proyek Properti Baru, Implementasi Sistem Digital untuk Pemantauan Aset, Pengelolaan Keamanan dan Keselamatan, Pelayanan Penyewaan Gedung dan Ruang Kerja, Inisiatif Go Green dan Efisiensi Energi, Transport Management Service.

Deskriptif variabel work-life balance (X)

Work-life balance adalah usaha orang guna menjaga keseimbangan di antara amanah kewajiban tugas serta kehidupan personal. Dari temuan riset, variable work-life balance dinilai melalui 12 pernyataan tersebut rinciannya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Penilaian responden berdasarkan work-life balance

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	
	Keseimbangan Waktu	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-Rata
1	Responden bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan	2	0	1	49	28	80	61,3%
	Bobot Nilai	2	-	3	196	140	337	-
2	Responden mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya	2	0	2	51	25	80	63,7%
	Bobot Nilai	2	-	6	204	125	337	-
3	Responden menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk keluarga dan teman	2	1	11	42	24	80	52,5%
	Bobot Nilai	2	2	33	168	120	325	-
4	Responden menyisihkan waktu diluar pekerjaan untuk aktivitas lain	2	5	15	45	13	80	56,3%
	Bobot Nilai	2	10	45	180	65	302	-
Keseimbangan Keterlibatan								

5	Responden memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan responden	0	0	0	43	37	80	53,8%
	Bobot Nilai	-	-	-	172	185	357	-
6	Responden dapat membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan	0	1	6	49	24	80	61,3%
	Bobot Nilai	-	2	18	196	120	336	-
7	Responden loyal/ setia terhadap perusahaan tempat responden bekerja	1	1	4	44	30	80	55,0%
	Bobot Nilai	1	2	12	176	150	341	-
8	Menurut responden komitmen untuk keluarga itu penting	2	0	5	47	26	80	58,8%
	Bobot Nilai	2	-	15	188	130	335	-
Keseimbangan Kepuasan								
9	Responden merasa puas dengan apa yang sudah responden dapatkan selama ini dalam pekerjaan	1	1	10	53	15	80	66,3%
	Bobot Nilai	1	2	30	212	75	320	-
10	Kontribusi kerja responden dihargai dengan baik oleh perusahaan	1	2	10	52	15	80	65,0%
	Bobot Nilai	1	4	30	208	75	318	-
11	Responden merasa perlu untuk berkontribusi terhadap rekan kerja	1	1	8	52	18	80	65,0%
	Bobot Nilai	1	2	24	208	90	325	-
12	Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan responden	1	0	5	41	33	80	51,2%
	Bobot Nilai	1	-	15	164	165	345	-
	Total						3.978	

Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel rekapitulasi Work-Life Balance di atas, total skor yang diperoleh adalah sebesar 3.978. Selain itu, juga dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah dari data tersebut, seperti yang dijelaskan berikut ini:

$$\text{Skor tertinggi} = 12 \times 5 \times 80 = 4.800$$

$$\text{Skor terendah} = 12 \times 1 \times 80 = 960$$

$$\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} = 4800 - 960 = 3840 = 768$$

$$\text{Intem} \quad 5 \quad 5$$

Guna memahami rekapitulasi level tanggapan karyawan tentang work-life balance di TelkomProperty Wilayah Bengkulu, dapat ditetapkan melalui uraian berikut:

$$\text{Sangat Baik} = 4800 - 4032$$

$$\text{Baik} = 4032 - 3264$$

$$\text{Cukup Baik} = 3264 - 2496$$

$$\text{Kurang Baik} = 2496 - 1728$$

$$\text{Tidak Baik} = 1728 - 960$$

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden, Work-Life Balance di TelkomProperty Wilayah Bengkulu tergolong dalam kategori "Sangat Baik" sesuai dengan harapan. Tanggapan responden yang memperoleh skor tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5, dengan total skor sebesar 357 dan nilai rata-rata persentasenya adalah 53,8%.

Deskriptif variabel kepuasan kerja (Y)
 Data gaji karyawan sesuai jabatan di TelkomProperty
 Gambar 1.Gaji Karyawan TelkomProperty

Jabatan/Posisi	Total Penerimaan (Rp)
Territory Manager	23.000.000 - 24.000.000
Officer 3 Project delivery, Operation & General Support	9.000.000 - 10.000.000
Staf Administrasi	9.000.000 - 10.000.000
Security	9.000.000 - 10.000.000
Teknisi	9.000.000 - 10.000.000
SPV Energi Facility	9.000.000 - 10.000.000
Dispatcher	9.000.000 - 10.000.000
Driver	9.000.000 - 10.000.000
Housekeeping	9.000.000 - 10.000.000

Sumber : TelkomProperty wilayah Bengkulu 2025

Untuk total penerimaan terdiri dari gaji pokok per bulan 2.000.000 - 3.000.000, THR 2.000.000 - 3.000.000 dan tunjangan akhir kontrak 2.000.000 - 3.000.000. Untuk jabatan Territory Manager gaji pokok per bulan senilai 11.000.000 - 12.000.000, jabatan tersebut tidak mendapatkan tunjangan akhir kontrak senilai dengan 1 bulan gaji, jabatan Territory Manager hanya mendapat THR 11.000.000 - 12.000.000 nilainya sama dengan 1 bulan gaji. Gaji pokok gaji per bulan sesuai jabatan, THR 1 bulan gaji diberikan pada hari raya, besarnya sama dengan gaji pokok. Tunjangan akhir kontrak 1 bulan gaji dibayarkan saat kontrak berakhir, besarnya sama dengan gaji pokok.

Data fasilitas ruangan yang ada di TelkomProperty
 Gambar 2. Fasilitas Ruangan TelkomProperty

Daerah	Fasilitas							TOTAL
	AC	Laptop	Meja	Kursi	Printer	Lampu	Generator	
Kota Bengkulu	2	4	5	8	2	4	1	26
Tais	1	2	2	3	1	2	1	12
Manna	2	4	3	5	2	2	1	19
Bintuhan	1	3	2	3	1	2	1	13
Kepahiang	2	3	4	5	2	3	1	20
Curup	1	2	3	4	1	2	1	14
Muara Aman	2	4	4	6	2	3	1	22
Arga Makmur	2	4	4	5	2	3	1	21
Ketahun	1	2	3	4	1	2	1	14
Ipuh	1	3	3	4	1	2	1	15
MukoMuko	2	4	5	6	2	3	1	23

Data pada gambar diatas menampilkan fasilitas dan jumlah fasilitas yang ada di ruangan TelkomProperty seperti AC, laptop, meja, kursi, printer, lampu, dan generator. Untuk penerangan ruangan selain menggunakan jasa listrik PLN TelkomProperty juga menggunakan generator induk bila terjadi pemadaman lampu dari PLN dan juga untuk penerangan ruangan diperoleh dari pancaran cahaya matahari, ruangan TelkomProperty dipasang jendela-jendela kaca yang tembus cahaya serta ventilasi yang sesuai standar.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif itu timbul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya telah memenuhi harapan, nilai, dan kebutuhannya. Ini mencakup penilaian individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, seperti suasana kerja, interaksi dengan rekan, beban tanggung jawab, kompensasi, serta peluang untuk berkembang. Ketika seseorang merasa dihargai, nyaman, dan memiliki kesempatan untuk tumbuh, maka rasa puas terhadap pekerjaannya akan muncul. Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja diukur melalui 14 pernyataan yang rinciannya berikut bisa diperhatikan di daftar berikut :

Tabel 3. Penilaian responden berdasarkan Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Jumlah	
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata-Rata
	Faktor Psikologi							
1	Pekerjaan yang responden lakukan sesuai dengan minat responden	1	1	7	59	12	80	73,8%
	Bobot Nilai	1	2	21	236	60	320	-
2	Responden merasa tenang dengan lingkungan kerja responden	0	1	7	58	14	80	72,5%
	Bobot Nilai	-	2	21	232	70	325	-
3	Responden antusias terhadap perkerjaan yang responden lakukan	0	0	4	54	22	80	67,5%
	Bobot Nilai	-	-	12	216	110	328	-
4	Bakat responden dapat tersalurkan dengan baik melalui pekerjaan responden	0	1	12	53	14	80	66,3%
	Bobot Nilai	-	2	36	212	70	320	-
5	Pekerjaan responden memerlukan ketrampilan khusus	0	3	13	48	16	80	60,0%
	Bobot Nilai	-	6	39	192	80	317	-
	Faktor Sosial							
6	Responden memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0	0	3	44	33	80	55,0%
	Bobot Nilai	-	-	9	176	165	350	-
7	Responden memiliki hubungan yang baik dengan atasan	0	0	4	47	29	80	58,8%
	Bobot Nilai	-	-	12	188	145	345	-
	Faktor Fisik							
8	Lingkungan kerja responden dilengkapi dengan fasilitas fisik yang mendukung pelaksanaan pekerjaan	0	0	11	50	19	80	62,5%
	Bobot Nilai	-	-	33	200	95	328	-
9	Kondisi ruangan kerja responden dilengkapi ventilasi dan pencahayaan yang sesuai standar	0	0	8	55	17	80	68,8%
	Bobot Nilai	-	-	24	220	85	329	-
10	Pekerjaan responden yang sekarang sesuai dengan kondisi fisik responden	0	0	8	53	19	80	66,3%
	Bobot Nilai	-	-	24	212	95	331	-
11	Ada batasan umur yang ditetapkan untuk pekerjaan responden	1	6	10	52	11	80	65,0%
	Bobot Nilai	1	12	30	208	55	306	-

Faktor Finansial							
12	Gaji yang responden terima sesuai tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada responden	0	3	13	53	11	80
	Bobot Nilai	-	6	39	212	55	312
13	Jaminan sosial dan tunjangan yang diberikan mencukupi kebutuhan responden	1	2	17	46	14	80
	Bobot Nilai	1	4	51	184	70	310
14	Sistem promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil bagi siapa saja yang berpotensi	1	1	15	41	22	80
	Bobot Nilai	1	2	45	164	110	322
	Total					4.543	

Sumber : Hasil olah data 2025

Menurut tabel rekapitulasi Kepuasan Kerja dari uraian di atas, diperoleh total skor berjumlah 4.543. Selain itu, juga dapat diketahui skor tertinggi dan terendah sebagaimana dijelaskan berikut ini:

$$\text{Skor tertinggi} = 14 \times 5 \times 80 = 5.600$$

$$\text{Skor terendah} = 14 \times 1 \times 80 = 1.120$$

$$\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} = 5600 - 1120 = 4.480 = 896$$

$$\text{Intem} \quad \quad \quad 5 \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengukur tingkat rekapitulasi tanggapan karyawan terkait Kepuasan Kerja di Telkom Property Wilayah Bengkulu, dapat ditetapkan melalui penjabaran berikut:

$$\text{Sangat Baik} = 5600 - 4704$$

$$\text{Baik} = 4704 - 3808$$

$$\text{Cukup Baik} = 3808 - 2912$$

$$\text{Kurang Baik} = 2912 - 2016$$

$$\text{Tidak Baik} = 2016 - 1120$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, tingkat Kepuasan Kerja di Telkom Property Wilayah Bengkulu berada dalam kategori "Sangat Baik" sesuai dengan ekspektasi. Adapun pernyataan yang memperoleh respon tertinggi terdapat pada poin ke-6, dengan total skor sebesar 350 dan rata-rata persentase sebesar 55,0%.

Analisis Data

Uji Validitas

Penilaian keakuratan merupakan level kesesuaian di tengah hasil sesungguhnya berlangsung sesuai dari data yang berhasil dihimpun oleh pengaji. Menurut (Sugiyono 2019 : 24), validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan atau keandalan suatu instrumen dalam mengukur isi dari pertanyaan yang diajukan. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataannya tersebut di dalamnya dapat merepresentasikan atau mengukur apa yang memang ingin diukur melalui kuesioner tersebut. (Sugiyono, 2019).

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X dan Y

No	Variabel	Pernyataan	R, hitung	R, tabel	Sig	Keterangan
1	Work-life Balance	X1	0,582	0,219	0,000	Valid
		X2	0,643	0,219	0,000	Valid
		X3	0,709	0,219	0,000	Valid
		X4	0,579	0,219	0,000	Valid
		X5	0,600	0,219	0,000	Valid
		X6	0,538	0,219	0,000	Valid
		X7	0,781	0,219	0,000	Valid
		X8	0,775	0,219	0,000	Valid
		X9	0,727	0,219	0,000	Valid
		X10	0,685	0,219	0,000	Valid
		X11	0,770	0,219	0,000	Valid

		X12	0,797	0,219	0,000	Valid
2	Kepuasan Kerja	Y1	0,530	0,219	0,000	Valid
		Y2	0,683	0,219	0,000	Valid
		Y3	0,702	0,219	0,000	Valid
		Y4	0,790	0,219	0,000	Valid
		Y5	0,641	0,219	0,000	Valid
		Y6	0,665	0,219	0,000	Valid
		Y7	0,767	0,219	0,000	Valid
		Y8	0,708	0,219	0,000	Valid
		Y9	0,751	0,219	0,000	Valid
		Y10	0,817	0,219	0,000	Valid
		Y11	0,438	0,219	0,000	Valid
		Y12	0,699	0,219	0,000	Valid
		Y13	0,757	0,219	0,000	Valid
		Y14	0,701	0,219	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data 2025

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka indikator tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka indikator dinyatakan tidak valid. Dari tabel 4.8, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1 senilai 0,582, X2 senilai 0,643, X3 senilai 0,709, X4 senilai 0,579, X5 senilai 0,600, X6 senilai 0,538, X7 senilai 0,781, X8 senilai 0,775, X9 senilai 0,727, X10 senilai 0,685, X11 senilai 0,770, X12 senilai 0,797. Sementara itu, nilai r hitung untuk indikator Y1 senilai 0,530, Y2 senilai 0,683, Y3 senilai 0,702, Y4 senilai 0,790, Y5 senilai 0,641, Y6 senilai 0,665, Y7 senilai 0,767, Y8 senilai 0,708, Y9 senilai 0,751, Y10 senilai 0,817, Y11 senilai 0,438, Y12 senilai 0,699, Y13 senilai 0,757, dan Y14 senilai 0,701. Dari hasil pengolahan data, seluruh indikator dinyatakan valid karena semua nilai r hitung melebihi r tabel sebesar 0,219.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur kuesioner. Pedoman dalam proses menentukan pilihan pada uji reliabilitas yaitu seperti di bawah ini :

Apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,60, maka kuesioner atau angket tersebut dianggap reliabel ataupun memiliki konsistensi yang baik.

Apabila nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60, maka angket ataupun kuesioner dinyatakan kurang andal ataupun berubah-ubah.

Dari tes reliabilitas bisa diperhatikan dibawah ini :

Case processing summary

Tabel 5.Pemrosesan kasus yang diuji pada work-life balance

Case Processing Summary

		N	%
ases	Valid	80	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	80	100,0

a.Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil olah data 2025

Merujuk pada data tersebut, dapat dikaji angket atau kuesioner tersebut valid 80 dengan persen 100 berarti responden mengisi semua pernyataan dikuesioner.

Reliability statistics

Tabel 6. Hasil pengujian pada Work-Life Balance

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	12

Sumber : Hasil olah data 2025

Hasil dari data diatas memperlihatkan terkait uji reliabilitas menghasilkan skor Cronbach's Alpha sebesar 0,893 untuk 12 item pada variabel. Dengan demikian, skor Cronbach's Alpha pada work-life balance melebihi angka 0,60. Dengan demikian hasil uji reliabelitas worl-life balance dinyatakan reliabel atau konsisten karena $x 0,893 > 0,60$.

Case processing summary

Tabel 7. Pemrosesan kasus yang diuji pada kepuasan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded	0	,0
	Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber : Hasil olah data 2025

Dari angka-angka yang tercantum pada data diatas nampak terkait kuesioner yang valid 80 dengan persen 100 berarti responden mengisi semua pernyataan dikuesioner.

Reliability statistics

Tabel 8. Hasil pengujian pada kepuasan kerja

Reliabilitas Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
, 908	14

Sumber : Hasil olah data 2025

Dari yang ditampilkan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908 untuk 14 item pada variabel. Dengan demikian, nilai Cronbach's Alpha untuk kepuasan kerja melebihi angka 0,60. Hasil uji reliabelitas kepuasan kerja dinyatakan reliabel atau konsisten karena $0,908 > 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-sample Kolmogorov-smirnov test

	Unstandardized Residual
N	80
Normal Paramatersa,b	Mean ,0000000
	Std. Deviation 4,64234022
Most Extreme Differences	Absoulute ,113
	Positive ,113
	Negative ,086
Test Statistic	,113

Asymp. Sig. (2-tailed)	,013c
a. Test distribution is normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors significance correction.	

Sumber : Hasil olah data 2025

Dari tabel tersebut, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,13. Hal ini menunjukkan bahwa variabel work-life balance dan kepuasan kerja memiliki distribusi normal, karena nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov melebihi 0,05 ($0,13 > 0,05$).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkirakan atau mengetahui keberadaan gejala heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui pola pada grafik scatterplot. Suatu model dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas apabila memenuhi ketentuan berikut:

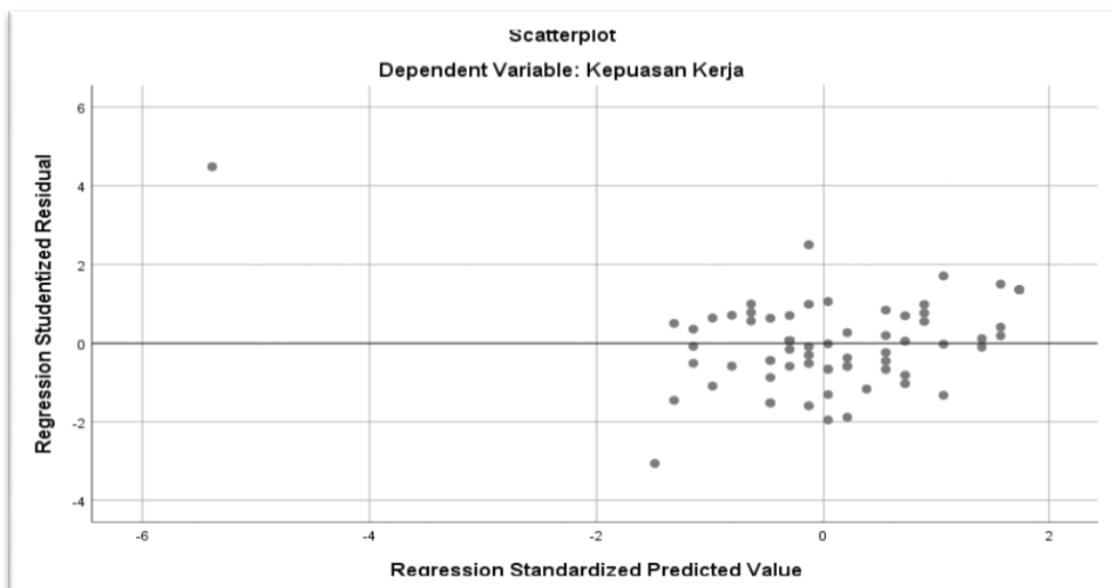
Data titik tersebar di sekitar, baik di posisi atas dan bawah garis 0.

Titik data tersebar dan tidak hanya diatas ataupun dibawah saja.

Pola sebaran titik data sebaiknya tersebar tanpa membentuk pola gelombang yang meluas, lalu mengecil serta meluas lagi.

Sebaran titik data harus acak dan bukan hanya membentuk pola tertentu.

Gambar 3.Uji heteroskedastisitas



Sumber : Hasil olah data 2025

Berdasarkan gambar scatterplot , titik data tersebar secara acak tanpa susunan tertentu serta terletak pada di area garis 0, di sisi atas maupun bawahnya. Ini membuktikan bahwasanya model tak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linier Sederhana

Untuk mengukur tingkat akurasi prediksi dari pengaruh antara variabel work-life balance (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y), digunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis adakah work-life balance memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu.

Tabel 10. Regresi Linier Sederhana
Coefficientsa

Model	Unstandar dized Coefficients		Stand ardized Coefficients	T	Sig.
	B	S td. Error			
(Constant)	2 3,383	4 ,465		,237 5	,000
Work-Life Balance	,674 674	,089 089	,650 ,	,561 7	,000

a. Devendent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data 2025

Mengacu pada data diatas, metode yang diterapkan adalah regresi linier sederhana.

$$Y = a + bx + e$$

Menghasilkan persamaan regresi

$$Y = 23,383 + 0,674 x + 4,465 e$$

Hal ini mengindikasikan bahwa nilai konstanta (a) adalah 23,383 atau setara dengan 2338%, Koefisien regresi (b) untuk variabel X adalah 0,674 atau 67,4% sedangkan 4,465 nilai error. Artinya, dengan peningkatan satu persen work-life balance (X) bisa meningkatkan kepuasan kerja (Y) senilai 0,674. Hal ini menunjukkan dampak positif variabel X terhadap variabel Y.

Uji Hipotesis

Uji persial (uji t)

Uji t, atau yang biasa disebut uji secara persial, berfungsi guna mengetahui pengaruh setiap variabel bebas secara individual pada variabel terikat.

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 80 - 1 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 : 78)$$

$$t \text{ tabel} = 1,99085$$

$$t \text{ tabel} = 1,990$$

Tabel 11. Uji persial (Uji t)

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,383	4,465		5,237	,000
Work-Life Balance	,674	,089	,650	7,561	,000

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data 2025

Merujuk data diatas, terlihat bahwasanya angka t hitung lebih besar dari t tabel ($7,561 > 1,990$) dan angka probabilitas untuk variabel work-life balance terletak di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis dapat diterima, yang menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu.

Uji Koefisien Determinasi

Guna memahami besarnya dampak work-life balance (X) pada kepuasan kerja (Y) melalui analisis regresi linier sederhana, terdapat dalam tabel berikut.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

Modal summary

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,423	,416	4,672

a.Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*

b.Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil olah data 2025

Mengacu dari tabel tersebut, terlihat bahwasanya besaran adjusted R-square sebesar 0,416 atau 41,6%. Ini berarti *Work-Life Balance* berkontribusi sebesar 41,6% berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan 58,4% bagian lainnya dipengaruhi oleh aspek lain di luar variabel tersebut.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan riset ini dibuat guna menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Analisis data mengungkapkan terdapat keterkaitan positif ditengah *work-life balance* serta kepuasan kerja di lingkungan TelkomProperty Wilayah Bengkulu. Selanjutnya, hasil uji parsial (*t*) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan di TelkomProperty Wilayah Bengkulu, di mana nilai *t* hitung (7,561) lebih besar dari *t* tabel (1,990), dan tingkat signifikansinya sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, uji *t* mengindikasikan bahwasanya *work-life balance* berkontribusi secara baik serta berdampak pada kepuasan kerja karyawan TelkomProperty wilayah tersebut.

Hal tersebut menunjukkan *work-life balance* berpengaruh positif dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan TelkomProperty Wilayah Bengkulu. Artinya, ketika karyawan mampu mengatur waktu dengan keseimbangan di tengah urusan pribadi serta tugas kerja tanpa mengabaikan tanggung jawab kerja, hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka. Untuk menerapkan *Work-Life Balance* secara efektif, diperlukan dukungan dari organisasi dalam bentuk kebijakan dan peraturan yang adil. Namun, penerapan ini sangat tergantung pada kesadaran setiap karyawan untuk memelihara keselarasan di tengah kehidupan personal serta profesional, termasuk mengenai waktu, keterlibatan, komunikasi, dan aspek lainnya.

Kesulitan karyawan dalam mencapai keseimbangan antara tugas kerja serta kehidupan individu umumnya disebabkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung kesejahteraan, faktor internal individu, serta tanggung jawab pribadi dan keluarga yang besar. Kombinasi dari berbagai faktor ini secara keseluruhan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, karena karyawan merasa terperangkap dalam rutinitas tanpa jeda antara tuntutan pekerjaan dan kurangnya waktu untuk diri sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, *work-life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TelkomProperty wilayah Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berdampak pada kepuasan kerja para pekerja TelkomProperty Wilayah Bengkulu, karena keseimbangan di tengah kehidupan personal dengan profesi adalah aspek utama yang menentukan kondisi emosional, konsentrasi, serta perilaku selama melaksanakan tugas pekerjaan serta *work-life balance* memberikan pengaruh yang kuat dan bermakna pada kepuasan kerja karyawan TelkomProperty wilayah Bengkulu, yang menunjukkan bahwa penerapan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara efektif.

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan TelkomProperty wilayah Bengkulu, berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai konstanta (*a*) adalah 23,383 atau setara dengan 233,38%, koefisien regresi (*b*) untuk variabel *X* adalah 0,674 atau 67,4%. Artinya, dengan peningkatan satu persen *work-life balance* (*X*) bisa meningkatkan kepuasan kerja (*Y*) senilai 0,674. Hal ini menunjukkan dampak positif variabel *X* terhadap Variabel *Y*. Hasil uji persial (uji *t*) menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan TelkomProperty wilayah Bengkulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,561 lebih besar dari pada t tabel 1,990 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05.

Saran

Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dan aspek-aspek yang memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam dibandingkan studi ini, sehingga hasilnya dapat dijadikan referensi baik bagi peneliti berikutnya maupun bagi responden yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. 4(3), 84–95.
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.
- Desi Amidasti, SIP., M. . (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. 978-623-151-812-5.
- Dirgantara, A. S., & Putri, A. (2022). Pengaruh Kompetensi , Komunikasi , Komitmen Organisasi dan Iklim.
- Firmansyah, D. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). KEPUASAN KERJA KARYAWAN. IV(1), 125–135.
- Made. (2020). Kerangka Berfikir.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (n.d.). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. 8(1).
- Ni Made Dwi Puspitawati, M. P. C. D. D. A. J. (2020). Pengaruh Konpensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. <https://doi.org/09 02>
- Pitoyo, D. J., Prabawati, W., & Handayani, P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan KerjaTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 9(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. 4(2), 145–159.
- Rondonuwu, F. A. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. 7(2), 30–38.
- Sugiyono. (2019). Uji Validitas. 24.
- Tiris Sudrartono, D. S. (2020). Pengaruh Strategi Bauran Pemasaran Terhadap Perkembangan Ukm Di Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Bandung. 2,1(2775–1457), 59–74.