

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN
KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. CIOMAS ADISATWA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

RIZA AFKARINA ZULFAH
NPM. 21601081453



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG
2021**

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, dan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survey yang dikumpulkan dari sampel berupa orang, melalui kuesioner. Lokasi penelitian pada PT. Ciomas Adisatwa cabang Lumajang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Ciomas Adisatwa. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu metode sampel jenuh. Sampel yang didapat sebanyak 68. Hipotesis diuji menggunakan uji simultan (F), uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (t) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian pada uji simultan (F) menunjukkan 84,771, hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,799. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel *work life balance*, dan lingkungan fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Research is aimed to determine influence work life balance, working environment and environment physical or non-physical to the satisfaction an employee at to work PT. Ciomas Adisatwa. An independent variable in this research is work life balance, environment physical labor, and workplace non-physical, and dependent variable in this research work is satisfaction. This research is kind of quantitative research using a method of a survey that was collected from a sample of people, through kuisoner. The research site in PT .Ciomas Adisatwa branches lumajang. The population in this research which is all employees of PT.Ciomas Adisatwa. A method of determining the samples for this research which is a method of sample saturated. The samples to come by as much as 68. A hypothesis be tested using simultaneous test (f), test the coefficients determined (r^2), partial test (t) with using the tools SPSS 21 version. Based on the testing by the experiment simultaneous (f) show 84,771, the results show results 0,799 determination. So can be concluded that the work life balance, and physical environment have an significantly to work satisfaction, while the working environment non physical will not affect work satisfaction.

Key words: *work life balance, physical, work environment non physical work environment and job satisfaction*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang marak terjadi pada sebuah perusahaan adalah pada penentuan jam kerja karyawan. Perusahaan seharusnya dapat mengontrol jam kerja dengan memastikan apakah perusahaan swasta dan pemerintah mampu mengimplementasikan peraturan tersebut dengan tidak menurunkan produktivitas kerja. Perusahaan juga perlu introspeksi dengan melakukan analisis beban kerja terhadap karyawan agar produktivitas kerja tetap konsisten di sesuaikan dengan UU Ketenaga kerjaan. Penulis mengartikan kondisi ini dengan *Work Life Balance*, yaitu keseimbangan waktu kerja dengan kehidupan di luar dunia kerja seperti waktu bersama keluarga, teman bahkan diri sendiri.

Perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan marketing, rata – rata jam kerja sehari bisa 10 – 12 jam. Hal ini tentu saja banyak faktor salah satunya adalah tuntutan beban kerja yang cukup tinggi. Banyak karyawan yang mengeluhkan jam kerja dengan alasan durasi bertemu keluarga menjadi lebih singkat (Kompas, 2015). Sehingga membuat produktivitas karyawan menurun karena adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan merupakan faktor penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan dalam membuat suatu kebijakan agar produktivitas kerja tetap terjaga.

Menurut Weckstein (2008) “*Work Life Balance* adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual.” Hudson (2005) menyatakan bahwa “*Work Life Balance* memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.” Tidak jarang karyawan kini telah menyadari betapa pentingnya *Work Life Balance* sehingga mereka menginginkan jenis pekerjaan yang lebih fleksibel dalam segi waktu sehingga mereka dapat bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya.

Banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk job sharing, flextime, telecommunicating, dan lain-lain (Ganapathi, 2016:127). Keseimbangan antara kehidupan di dalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Tingginya semangat kerja karyawan dapat membuat karyawan selalu siap dalam memberikan hasil terbaik kepada perusahaan secara optimal.

Pada saat ini setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan. Hal ini didukung pernyataan Hasibuan

(2015), yakni manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, tampak bahwa sulit bagi sebuah perusahaan untuk beroperasi dengan lancar dan memperoleh sasaran, jika karyawannya tidak mampu mengeksekusi tugas dan fungsinya dengan baik.

Sumber daya manusia di perusahaan dikatakan yang utama sebab sumber daya manusia itu sendiri yang menentukan kemana arah dan tujuan dari perusahaan. Jadi untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Perusahaan biasanya menargetkan sesuatu yang harus dicapai dalam waktu tertentu kepada karyawannya. Menurut Sutrisno (2010) Sumber Daya Manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi, cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja, Sumber Daya Manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai Sumber Daya Manusia yang mempunyai etos kerja rendah. Ketika seorang karyawan tidak menjaga keseimbangan dan bekerja terlalu banyak dalam pengaturan organisasi, hal ini dapat menyebabkan psikologis (pikiran, jiwa) dan konsekuensi perilaku, sebagai hasil produktivitasnya juga akan rendah.

Demi menjaga kepuasan bekerja dari para karyawan yang dituntut untuk selalu mencapai target yang diberikan, pada umumnya banyak

perusahaan saat ini menerapkan program *Work Life Balance*. Menurut Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) *Work Life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, saat ini banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *Work Life Balance*. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya. Seperti bekerja tidak sesuai dengan jobdesk yang dapat menyebabkan lupa akan jam kerja. Kurangnya praktek *Work Life Balance* juga dapat menyebabkan berbagai masalah yg di hadapi oleh karyawan, misalkan mengalami masalah kesehatan akan berdampak menghambat produktivitas dalam bekerja, hubungan dengan keluarga menjadi berjarak di karenakan lupa akan jam waktu bekerja.

Penelitian ini mengacu pada Frame dan Hartog dalam Moedy (2013) *Work Life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. *Work Life Balance* secara umum berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, waktu luang dan sebagainya. Sehingga hal tersebut harus seimbang dan karyawan harus dapat membagi anatara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga serta

tanggung jawab lainnya. Karena apabila tidak tercapai *Work Life Balance* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Keterkaitan mengenai *Work Life Balance* dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan antara variabel *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (Ganapathi, 2016).

Adapun faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menimbulkan perasaan terhindar dari virus penyakit yang ada. Karena lingkungan kerja fisik maupun non fisik didalam peternakan ayam dapat memiliki pengaruh terhadap kesehatan dan kepuasan kerja karyawan.

Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Apabila terdapat lingkungan kerja yang buruk, maka karyawan menjadi tidak nyaman bekerja sehingga karyawan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang diinginkannya. Akan tetapi, jika terdapat lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan akan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja. Hal tersebut didukung dari penelitian Wibowo, Musadieg, dan Nurtjahjono (2014) tentang keterkaitan mengenai lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non – fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?
2. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non - fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?

1.3 Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life – balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non – fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa;
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life – balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa;

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa;
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non - fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa.

b. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi mahasiswa, masyarakat dan juga peneliti terhadap bukti empiris terhadap Kepuasan kerja karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Manfaat praktis

Berdasarkan aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan pimpinan terkait pengaruh pengembangan karir, *work life - balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada PT. Ciomas Adisatwa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

- a. Secara simultan *Work-life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa Lumajang.
- b. *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Lumajang.
- c. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Lumajang.
- d. Lingkungan kerja non-fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Lumajang.

5.2 Saran

1. Bagi PT. Ciomas Adisatwa Lumajang supaya mempertahankan dan meningkatkan pengaruh *Work-life balance* dan akan lebih baik apabila dikembangkan agar dapat memberikan peningkatan bagi kualitas dan

kepuasan pelanggan, namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan agar itu dapat dilakukan sebagai sebuah tanggung jawab dan bukan sebagai beban pekerjaan.

2. Bagi penelitian berikutnya yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja pegawai, supaya menambah variabel selain *Work life balance*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja sehingga penelitian berikutnya lebih akurat dalam melakukan pengukuran terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan keterbatasan konteks dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganapathi, I Made Devan, Alini Gilang. 2016. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero. E-Jurnal Ecodemica, Vol. IV No. 1 April 2016.* Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P. S. M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. 20:20 Series. E-book The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.*
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1.E-books.* U.S.A copyright: IEEE-USA
- Kurniawan, Kosasih Andi. (2014). *Pengaruh Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit.* EJournal Univers
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ramadhani, Malika. (2013). *Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja Terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia).*Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A (2015), *Perilaku Organisasi, (R. Saraswati, & F. Sirait, Penerj.)* Jakarta: Salemba Empat.
- Schermerhorn, J. D., James, G. H., and Richard, N. O. 2005.*Organizational Behaviour, John Willey and Son Inc.*
- Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Administratif.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D).* Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Yogyakarta ; CAPS

Wibowo, Mukti. Mochammad Al Musadieq. & Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. E-Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 16 No. 1 November 2014. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.